

Rapport annuel (2000)
du ministre de la Défense nationale et
du ministre des Anciens combattants
En réponse au Comité permanent de la défense nationale et
des anciens combattants sur la



dans les Forces canadiennes

Préface

24 mars 2000

Nous sommes heureux de présenter le Rapport annuel (2000) en réponse au Rapport du Comité permanent de la défense nationale et des anciens combattants, daté du 28 octobre 1998 et intitulé *Pour aller de l'avant – Plan stratégique pour l'amélioration de la qualité de vie dans les Forces canadiennes*. Il s'agit ici du premier rapport annuel faisant suite à la réponse que ce dernier a publiée le 25 mars 1999. Le présent rapport met à jour les renseignements fournis dans le rapport provisoire des Forces canadiennes au CPDNAC, daté du 1^{er} décembre 1999.

Au cours de l'an dernier, le gouvernement a entrepris et achevé de nombreux projets relatifs à la qualité de vie (QV) que le Comité permanent avait recommandés de réaliser. Améliorer la QV des membres de nos Forces canadiennes (FC) et de leurs familles demeure une de nos grandes priorités. Ainsi, nous avons considérablement amélioré les choses en ce qui concerne la comparabilité de la rémunération avec celle de la fonction publique (FP), les prestations versées pendant le congé de maternité et le congé parental, l'indemnité de vie chère, et les soins donnés aux militaires et aux anciens combattants blessés. De plus, notre régime des services de santé a un besoin pressant d'être revivifié; des sommes ont donc été budgétisées pour la réforme des soins de la santé et un Bureau de Projet a été mis sur pied précisément pour parrainer cette initiative.

Nous sommes heureux de constater que le tout dernier budget fédéral prévoit, pour l'année financière 2000-2001, l'attribution de 400 autres millions de dollars dont une partie servira à mettre en œuvre d'autres recommandations du Comité visant à améliorer la qualité de vie, grâce à une aide pour obligations familiales et une indemnité de vie chère d'affectation. Une partie des nouveaux crédits, ajoutée aux 175 millions de dollars en crédits annuels nouveaux prévus dans le budget de l'an dernier et aux 364 millions devant provenir chaque année du budget actuel de la Défense nationale, permettront d'améliorer davantage la QV des membres des FC et de leurs familles.

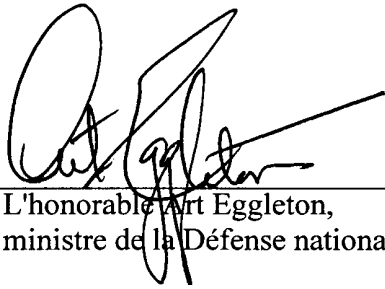
Le soutien et les avantages accordés aux anciens combattants et aux militaires blessés pendant qu'ils étaient au service du Canada se sont améliorés considérablement avec la création, le 13 avril 1999, du Centre de soutien aux blessés, aux pensionnés, aux anciens combattants et à leurs familles, mis sur pied par le ministère de la Défense nationale (MDN) et par Anciens combattants Canada (ACC). Le Centre coordonne les mesures que le MDN et ACC doivent prendre ensemble pour régler les réclamations légitimes. Jusqu'ici, des centaines de militaires encore membres des FC ou retraités ont bénéficié d'une aide pour recevoir des prestations médicales et une pension ainsi que des offres d'emploi dans le secteur privé. Le MDN et ACC envisagent aussi de constituer ensemble un Groupe de travail conjoint qui formulera des recommandations en vue de moderniser le régime gouvernemental actuel de rémunération des membres des FC, y compris les pensions d'invalidité, le revenu, la santé, la réhabilitation et le recyclage.

La parution du premier Rapport annuel adressé au CPDNAC marque une étape importante sur le chemin que nous suivons pour améliorer la qualité de vie dans les Forces canadiennes, c'est-à-dire celle des membres y servant encore, de ceux qui ont pris leur retraite et de leurs familles. Nous avons beaucoup accompli en peu de temps, mais il

reste encore beaucoup à faire dans les années à venir. Nous continuerons à travailler fort pour régler les questions concernant, entre autres, l'établissement d'une pension pour les réservistes, un régime de rémunération universel normalisé et l'amélioration des logements.

Le gouvernement est résolu à améliorer la vie des militaires canadiens et il continuera d'appuyer les efforts du projet Qualité de vie dans les Forces canadiennes et ceux du Comité permanent.

Bien à vous,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Art Eggleton', written over a horizontal line.

L'honorable Art Eggleton,
ministre de la Défense nationale

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'George Baker', written over a horizontal line.

L'honorable George Baker,
ministre des Anciens combattants

Liste d'abréviations

ACC	Anciens combattants Canada
AF	Année financière (Du 1 ^{er} avril au 31 mars)
ALFC	Agence de logement des Forces canadiennes
ASPFC	Agence de soutien du personnel des Forces canadiennes
BFC	Base des Forces canadiennes
CEMD	Chef d'état-major de la Défense
CFP	Commission de la fonction publique
CMM	Couple militaire marié
CMR	Collège militaire royal du Canada
CNM	Conseil national mixte
CPDNAC	Comité permanent de la défense nationale et des anciens combattants
CPHR	Code de prévention du harcèlement et du racisme
CREMPD	Centre régional d'évaluation médicale postdéploiement
CRFM	Centres de ressources pour les familles des militaires
CS Ex	Chef - Service d'examen
CSR	Comité supérieur de révision (coprésidé par le sous-ministre et le CEMD)
DMPS	Diversification des modes de prestation des services
DOAD	Directives et ordonnances administratives de la Défense
DP	Demande de propositions
DPPS	Directeur - Pensions et programmes sociaux
DREI	Directeur - Recrutement, éducation et instruction
DRHC	Développement des ressources humaines Canada
EE	Équité en matière d'emploi
FC	Forces canadiennes
FP	Fonction publique (fédérale)
GSD	Groupe de soutien au déploiement

ILD	Invalidité de longue durée
IVC	Indemnité de vie chère
IVCA	Indemnité de vie chère d'affectation
LF	Logement familial
LPRFC	Loi sur la pension de retraite des Forces canadiennes
MDN	Ministère de la Défense nationale
OAFC	Ordonnances administratives des Forces canadiennes
ONU	Organisation des Nations Unies
PEP	Programme d'enrichissement du personnel
PEPFC	Programme d'éducation permanente des Forces canadiennes
PFUMR	Programme de formation universitaire – Militaires du rang
PFUO	Programme de formation universitaire – Officiers
PAOF	Programme d'aide pour obligations familiales
PPSRI	Projet-pilote des services de réinstallation intégrés
PSF	Plan de soutien à la famille
PSP	Programme de soutien du personnel
QV	Qualité de vie
RARM	Régime d'assurance-revenu militaire
RT	Rémunération totale (facteur ou méthodologie)
SAFC	Système d'affectation des Forces canadiennes
SFC	Station des Forces canadiennes
SNJ	Sommet national de la jeunesse
SPSC	Service de préparation à une seconde carrière
SSFC	Service de santé des Forces canadiennes
SSPT	Syndrome de stress post-traumatique
Y2K	An 2000
ZSS	Zone de service spécial

Introduction

Le gouvernement du Canada a beaucoup accompli au cours de l'année écoulée pour donner suite aux 89 recommandations formulées dans le rapport du Comité permanent intitulé *Pour aller de l'avant : Plan stratégique pour l'amélioration de la qualité de vie dans les Forces canadiennes*, qui a été déposé aux Communes en octobre 1998. Le ministre de la Défense nationale et le ministre des Anciens combattants sont fiers de présenter le premier Rapport annuel sur la qualité de vie dans les Forces canadiennes au Comité permanent de la défense nationale et des anciens combattants (CPDNAC). Il y décrit les mesures adoptées pour concrétiser l'engagement pris le 25 mars 1999 et il précise la réponse provisoire donnée par les Forces canadiennes au Comité susmentionné et publiée le 1^{er} décembre 1999.

Le gouvernement est déterminé à améliorer les dimensions socio-économiques de la vie dans les Forces canadiennes. Par conséquent, il a lancé quelque 116 initiatives (les 89 recommandées par le CPDNAC et plusieurs autres d'origine interne) au cours de l'année. Des progrès remarquables ont été réalisés sur de nombreux plans : la rémunération et les indemnités; les prestations de maternité et de congé parental; l'aide pour obligations familiales; l'indemnité de vie chère régionale [désormais appelée indemnité de vie chère d'affectation (IVCA)]. Jusqu'ici, le gouvernement a donné suite avec succès à 35 des recommandations du Comité permanent, ce qui a permis d'achever en tout 47 des 116 initiatives. Le gouvernement continuera de presser le pas pour mener à terme les autres initiatives dès que possible.

Les piliers du projet Qualité de vie

Le présent rapport annuel comporte cinq parties axées sur les cinq piliers qui fondent le projet Qualité de vie mis sur pied par le ministère de la Défense nationale. Ces piliers sont les suivants :

- La solde et les indemnités (rémunération du travail)
- Le portefeuille du logement
- Les blessés, les pensionnés et les anciens combattants (soins donnés aux militaires blessés)
- La famille militaire
- Les transitions (notamment la reconnaissance, les attentes professionnelles et les conditions de service).

Le présent rapport a pour objet de décrire de façon complète mais concise les progrès que le gouvernement a faits pour donner suite aux recommandations formulées par le Comité permanent. Les pages qui suivent résument les réalisations de l'année, et l'annexe du Rapport annuel (2000) fournit des détails sur le stade où en sont toutes les initiatives visant à améliorer la QV.

Les commandants continueront de faire en sorte que les détails sur les initiatives concernant la qualité de vie soient communiqués aux membres de leur personnel. Le présent rapport, d'autres renseignements relatifs à la QV et de nombreux liens à d'autres sites Web sont par ailleurs diffusés sur le site Internet du MDN (www.mdn.ca) et sur l'Intranet du MDN : (http://hr.dwan.dnd.ca/home_e.shtm) (anglais) ou http://hr.dwan.dnd.ca/qol/frgraph/home_f.shtm (français).

I. Solde et indemnités (Rémunération du travail)

La rémunération versée aux membres des Forces canadiennes doit refléter les contributions, les exigences et les risques particuliers au service militaire. La solde doit être comparable à la rémunération payée au sein de la fonction publique, et ce, à tous les niveaux et pour tous les grades au sein des Forces. Elle doit permettre aux FC d'attirer et de maintenir en poste du personnel de grande qualité afin de satisfaire aux exigences des missions militaires et elle devrait reconnaître davantage les différences régionales sur le plan du coût de la vie, tant au Canada qu'à l'étranger.

Le rapport : Le Comité a formulé 20 recommandations visant à traiter la question de la rémunération et des indemnités versées aux membres des Forces canadiennes, en particulier aux niveaux subalternes.

La position du gouvernement : Le gouvernement a accepté la grande majorité des recommandations du Comité, notamment celles qui concernaient la comparabilité de la rémunération et l'atténuation des difficultés financières chez les grades inférieurs. Le gouvernement a donné suite à bon nombre des recommandations avec les fonds existants, et il recourra à des crédits supplémentaires pour en mettre d'autres à exécution.

Plus précisément : En ce qui concerne *la solde et les indemnités*, d'importantes augmentations de solde ont été accordées, surtout au niveau des grades d'entrée et chez les militaires du rang; cela a été possible essentiellement en haussant le facteur militaire, qui reconnaissait les conditions uniques de la vie militaire, et en rétablissant la comparabilité de la solde avec la rémunération dans la fonction publique. C'était là, sans contredit, le pire motif de mécontentement chez les membres des Forces canadiennes. En ce qui concerne le temps supplémentaire, une enquête menée auprès du personnel des FC à partir du 15 octobre 1999 pour évaluer la quantité actuelle d'heures supplémentaires faites dans les FC est maintenant terminée. De concert avec le Conseil du Trésor, le MDN examinera les données recueillies pour calculer la valeur appropriée du facteur « temps supplémentaire » dans la formule de la rémunération totale pour l'année financière 2000-2001. [**Recommandations n^{os} 1, 2, 3, 4, 5, 9 et 10**]

Relativement au *régime de rémunération*, le gouvernement tient toujours à introduire un nouveau régime intégré qui, une fois pleinement mis en œuvre, assurera les mêmes services de solde à la Force régulière et à la Réserve. Jusqu'à récemment, la priorité a été accordée à une reprogrammation approfondie du régime de solde de la Force régulière,

car il fallait remédier à tous les problèmes dus à l'arrivée de l'an 2000. Cependant, le gouvernement entreprendra bientôt la création d'un système intégré. Toutefois, il devra attendre 2004 pour réaliser ce projet et régler la question de la solde versée toutes les deux semaines, pour des raisons techniques et à cause de pénuries de personnel qualifié. Malgré tout, le gouvernement se penchera sur ces questions dès qu'il le pourra. Entre-temps, on a concilié les comptes de solde de la Réserve pour s'assurer que la solde de chaque militaire est exacte et payée à temps; de plus, les commis à la solde des unités de la Réserve ont suivi un cours de recyclage et ils ont accès à une ligne sans frais (1-800-773-7705) quand des questions ou des problèmes se posent au sujet de la solde des réservistes. **[Recommandations n^{os} 7, 8 et 17]**

En ce qui concerne *la politique et les pratiques en matière de congés*, le Ministère a terminé une étude approfondie de la politique actuelle, et une nouvelle Directive et ordonnance administrative de la Défense entrera en vigueur à compter du 1^{er} avril 2000 à ce sujet. La nouvelle politique comporte divers changements, y compris l'introduction d'un congé spécial de réinstallation qui attribue des temps libres suffisants aux militaires et à leurs familles pour qu'ils puissent régler les nombreux détails de leur réinstallation. **[Recommandations n^{os} 11 et 40]**

Quant à un *régime de pension pour les réservistes*, l'équipe chargée d'examiner la *Loi sur la pension de retraite des Forces canadiennes* (LPRFC) se penche sur la question. La première étape du projet sera terminée d'ici avril 2001. Ensuite, une fois les résultats acceptés, l'élaboration des options, la conception et la mise en œuvre d'un régime détaillé et l'analyse des conséquences techniques commenceront. La mise sur pied d'un régime de pension de la Réserve est une priorité dans les FC, l'élaboration de ce dernier devant être fonction des recommandations formulées au cours de la première étape de l'étude, de l'approbation du Conseil du Trésor et des fonds disponibles. **[Recommandation n^o 6]**

La recommandation concernant la *rémunération provisoire* a été acceptée, et le gouvernement y donnera suite en deux étapes. D'abord, tous les militaires sont rémunérés tout au long de leur carrière en vertu d'un régime de comparabilité avec la FP fédérale, quand ils remplacent quelqu'un à titre intérimaire. Le gouvernement évalue actuellement la situation pour s'assurer que le régime des FC demeure comparable à celui de la FP. Grâce à un examen régulier, on s'assurera que la rémunération est précise et que le personnel est dûment payé pour le travail accompli. En second lieu, des travaux se poursuivent sur l'élaboration de politiques, de lignes directrices et de procédures administratives qui garantiront une rémunération appropriée, grâce à un grade intérimaire, aux personnes qui seront officiellement affectées dans un poste normalement occupé par un titulaire d'un grade supérieur au leur. **[Recommandation n^o 12]**

En ce qui concerne les *indemnités*, diverses mesures ont été prises. L'indemnité spéciale - SFC Alert, entrée en vigueur le 1^{er} avril 1999, est maintenant payable dès la date d'arrivée à Alert. L'élaboration de la structure particulière d'une nouvelle indemnité exigera une étude plus approfondie et fera partie d'un vaste examen des indemnités militaires, examen qui doit commencer cette année. Les congés de maternité comptent maintenant comme périodes de service pour le calcul de l'indemnité de départ. Un règlement a été préparé qui propose que ce bénéfice soit étendu aux congés parentaux.

On anticipe que ce règlement pourrait prendre effet au printemps 2000. Les variations régionales du coût de la vie préoccupaient beaucoup les membres des Forces canadiennes; une étude sur le taux différentiel du coût de la vie dans divers lieux d'affectation a donc eu lieu en 1999. Elle a confirmé que les variations du coût de la vie au Canada sont considérables et qu'elles justifieraient un dédommagement. Les FC comptent créer une nouvelle indemnité à compter du 1^{er} avril 2000 (Indemnité de vie chère d'affectation (IVCA)) qui compenserait les variations du coût de la vie observées au Canada, en fonction d'un niveau de référence moyen établi pour les FC. Dans le cas des affectations à l'étranger, les changements jugés appropriés et réalisables seront recommandés dans le cadre de l'Examen triennal des Directives sur le service extérieur mené par le Conseil national mixte. Le gouvernement souscrit au principe qu'il faut maintenir à un niveau relatif et prévisible le coût de la vie des membres des FC et de leurs familles, peu importe où ils sont appelés à servir. Parallèlement, le gouvernement a décidé que les indemnités demeureront imposables. Les cotisations de mess, telles qu'elles sont définies actuellement, ne doivent pas devenir déductibles aux fins de l'impôt, mais le Ministère continuera à en examiner l'objet, dans l'intention de s'attaquer à la question sous-jacente de leur nature obligatoire. **[Recommandations n^{os} 13, 14, 15, 16, 18, 19, 27, 28 et 41]**

En ce qui concerne l'*examen de la rémunération*, un comité dont la composition n'est pas encore déterminée exécutera, à partir de 2001, un examen triennal de la solde et des indemnités. **[Recommandation n^o 20]**

Relativement à la *réinstallation*, le premier anniversaire de la mise en œuvre du nouveau Projet-pilote des services de réinstallation intégrés (PPSRI) approche. Le programme améliore les indemnités de réinstallation antérieures et assouplit les règles de remboursement des frais de réinstallation légitimes. Le PPSRI contient des dispositions sur la garantie de remboursement des pertes immobilières, qui améliorent l'ancien Programme de garantie établi à cet égard. Les conjoint(e)s des militaires peuvent maintenant réclamer divers frais professionnels de réinstallation, et les enfants peuvent accompagner leurs parents au cours des voyages prolongés de recherche d'un domicile. Comme nous le disions plus haut, les militaires et leurs familles ont maintenant droit à un congé de réinstallation spécial maximal de cinq jours dans la ville de l'ancienne résidence et de cinq autres jours dans la nouvelle ville, ce qui les aidera à régler les nombreux détails inhérents à un déménagement. À la lumière de l'expérience acquise pendant l'année écoulée et des opinions fournies par les militaires des FC, on continue de parfaire le processus de réinstallation pour que les militaires et leurs familles soient traités équitablement et qu'ils bénéficient de la souplesse maximale pendant la réinstallation. **[Recommandations n^{os} 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 67, 70 et 71]**

II. Le portefeuille du logement

Les membres des Forces canadiennes et leurs familles doivent pouvoir bénéficier de logements sûrs et convenables, peu importe leur lieu d'affectation. Le sous-financement antérieur du parc de logements et des réparations doit être corrigé.

Le rapport : Le Comité a fait 21 recommandations visant à apporter des améliorations très nécessaires au parc de logements militaires et à accorder plus de latitude à l'Agence de logement des Forces canadiennes (ALFC).

La position du gouvernement : Le gouvernement a accepté l'objectif de la déclaration de principe générale du Comité au sujet du logement et l'intention de ses recommandations sur l'ALFC. Afin de remédier au problème, le ministère de la Défense nationale doit absolument élaborer une politique du logement. Jusqu'ici et au cours des prochaines années, le gouvernement a affecté et dépensera des dizaines de millions de dollars, en redistribuant des crédits existants, afin de faire des réparations justifiées pour des raisons de sécurité et de santé. Il étudie actuellement les recommandations du Comité sur le rôle, les responsabilités et le financement de l'Agence. Le ministre de la Défense nationale informera le CPDNAC quand des décisions auront été prises sur la situation de l'Agence.

Plus précisément : En ce qui concerne les *réparations nécessaires pour des raisons de santé et de sécurité*, le Ministère a fourni à l'ALFC 50 millions de dollars supplémentaires au cours de l'AF 1999-2000 pour qu'elle mette en œuvre un programme de réparation des logements familiaux pour des raisons de santé et de sécurité. Un autre 50 millions de dollars a été affecté pour 2000-2001. Ce programme devrait se poursuivre jusqu'en 2003-2004 avec des fonds de 28 millions de dollars prévus pour chacune des AF 2001-2002, 2002-2003, et 2003-2004, après quoi un programme à long terme aura été mis sur pied. **[Recommandations n^{os} 24, 25, 26]**

Dans sa politique du logement, le MDN prendra en compte la nécessité de respecter la dignité, la vie privée et la sécurité des occupants des *logements pour célibataires*. Avec le temps, il y aura des logements satisfaisant à ces exigences. Il n'existe pas de solutions rapides et simples au problème des logements pour célibataires, mais au cours des prochaines années, le MDN examinera toutes les façons de fournir des logements convenables aux célibataires et il envisagera notamment de s'associer au secteur privé aux termes d'ententes semblables à celles auxquelles on songe pour offrir des logements familiaux en dehors des bases. **[Recommandations n^{os} 21, 22 et 23]**

Relativement au *logement des familles militaires*, le Ministère a diffusé une nouvelle politique du logement en juin 1999. En outre, l'ALFC a évalué l'état de chaque logement familial et fait des études sur les besoins en logements. Ces travaux ont été faits par des consultants, et l'ALFC utilisera les résultats pour dresser un plan à long terme. Celui-ci servira ensuite de canevas pour la constitution d'un parc de logements modifié qui répondra mieux aux besoins des membres des FC et de leurs familles, à l'aube du nouveau millénaire. Le gouvernement réglera la question de l'abordabilité des loyers en offrant une indemnité appropriée, et non des logements subventionnés ou de mauvaise qualité dans les bases. On estime que L'IVCA sera la façon dont cette indemnité sera versée au personnel. **[Recommandations n^{os} 27 et 29]**

En ce qui concerne un *mandat nouveau ou élargi pour l'Agence*, le plan à long terme de celle-ci définira les paramètres commerciaux à respecter pour créer une agence revitalisée et responsabilisée.. L'organisme ALFC définitif sera en mesure d'appliquer des méthodes

commerciales novatrices en partenariat avec l'industrie et le secteur financier. Le plan à long terme devrait être élaboré d'ici le milieu de l'an 2000, de manière à favoriser l'évolution rapide de l'Agence. [Recommandations n^{os} 29, 30, 31, 32, 33 et 37]

Pour ce qui est de la *qualité de l'eau* dans les bases, des travaux particuliers ont été entrepris et menés à terme dans les Bases des Forces canadiennes (BFC) Borden et Valcartier, soit les deux qui avaient été mentionnées pendant les audiences du CPDNAC. D'importantes améliorations ont eu lieu jusqu'ici, et il y en aura d'autres à mesure que des projets de suivi seront mis en œuvre. [Recommandation n^o 34]

III. Les blessés, les pensionnés et les anciens combattants (soins donnés aux militaires blessés)

Les Forces canadiennes doivent être en mesure de fournir des soins appropriés aux militaires qui sont blessés dans l'exercice de leurs fonctions. Des soins doivent aussi être assurés une fois qu'un militaire blessé est libéré ou prend sa retraite. Le fait de ne pas fournir de tels soins peut avoir des répercussions négatives sur le militaire touché et sa famille, ainsi qu'un effet néfaste sur le moral d'autres membres des FC.

Le rapport : Le Comité a formulé 16 recommandations dont la plupart ont trait à des questions touchant l'invalidité et les pensions, notamment les changements à la *Loi sur les pensions*.

La position du gouvernement : Le gouvernement a accepté l'esprit des recommandations formulées par le Comité dans ce domaine et il a donné suite à bon nombre d'entre elles. Dans le but de réaliser les projets de ce pilier visant à améliorer les prestations de retraite et les soins aux militaires blessés, un montant supplémentaire de 114 millions de dollars sera dépensé au cours des cinq prochaines années, suivi d'un montant de 36 millions de dollars renouvelable chaque année. Le ministère de la Défense nationale a terminé un examen approfondi du rapport sur les soins donnés aux militaires blessés et à leurs familles, ce qui aboutira à d'autres changements.

Plus précisément : En ce qui a trait à la *pension d'invalidité*, le gouvernement continue de travailler à la modification de la *Loi sur les pensions* afin d'attribuer des prestations aux militaires qui, après avoir été blessés au service du Canada, demeurent dans les FC; ils toucheraient une pension dès la date de la demande, peu importe où ils auraient subi leur blessure. Dans le cadre du projet Qualité de vie, le Ministère améliorera la qualité et la quantité des renseignements sur les prestations médicales versées à tous les membres des FC et à leurs familles. Le gouvernement évaluera en outre les conséquences qu'il y aurait à reconnaître le titre d'ancien combattant aux membres des FC qui ont servi dans une zone déclarée de service spécial à l'étranger. Les améliorations apportées au Régime d'assurance-revenu militaire (RARM) et une définition élargie de l'invalidité de longue durée (ILD), dans le cadre du régime, sont entrées en vigueur le 1^{er} décembre 1999. Les changements ainsi opérés amélioreront les prestations versées aux assurés souffrant d'une ILD et libérés des FC pour des raisons médicales parce qu'ils ne satisfont plus aux

exigences physiques de leur groupe professionnel militaire. À l'heure actuelle, aux termes du RARM, si un militaire ne peut remplir les fonctions inhérentes à son occupation militaire propre, il a droit aux prestations au cours des deux années qui suivent sa libération. Ce changement améliorera l'accès aux prestations d'invalidité de longue durée pour les militaires libérés des FC en raison d'une blessure ou d'une incapacité. Il entraînera pour le gouvernement un coût supplémentaire stable d'environ 26,6 millions de dollars, qui sera puisé dans les fonds budgétaires actuels du MDN.

[Recommandations n^{os} 45, 51 54, 55, 56 et 57]

Au sujet des *soins donnés aux militaires blessés et à leurs familles*, disons que le Centre de soutien aux blessés, aux pensionnés, aux anciens combattants et à leurs familles, mis sur pied par le MDN et AAC, fonctionne depuis avril 1999. Il fournit des renseignements et une aide, des services de suivi de la clientèle, une ligne sans frais (800-883-6094), des fonds d'urgence et d'autres services essentiels aux militaires blessés et pensionnés et à leurs familles. Le Centre assure un service de surveillance, d'aiguillage et d'appui pour que les indemnités et les soins appropriés soient bel et bien fournis. Il simplifie aussi la procédure d'établissement des rapports médicaux et accélère l'administration et le transfert des dossiers médicaux, tout en protégeant la confidentialité. De plus, il procure un soutien d'urgence aux militaires blessés en les aidant à répondre à leurs besoins quotidiens immédiats. **[Recommandations n^{os} 42, 50, 52 et 53]**

En ce qui concerne l'*embauchage prioritaire de membres des FC blessés ou malades*, la Commission de la fonction publique fédérale l'a approuvé dans le cas de ceux blessés dans une zone déclarée de service spécial. Les FC ont demandé d'offrir ce privilège aux militaires blessés dans des opérations au pays et à ceux qui le sont dans l'exercice d'occupations de nature dangereuse. Le Centre de soutien susmentionné (MDN-AAC) a créé un programme d'aide à la transition afin d'épauler les militaires canadiens libérés pour des raisons médicales et se cherchant un emploi dans la vie civile. Des négociations se poursuivent avec les gouvernements provinciaux et des organismes du secteur privé pour qu'ils embauchent en priorité d'anciens militaires blessés ou frappés d'une invalidité; elles ont bien progressé et ont été bien accueillies, en principe, par bon nombre de ces intervenants. Les premiers militaires embauchés grâce à cette initiative ont pris leurs fonctions en février de cette année, et l'employeur s'en est dit très satisfait.

[Recommandation n^o 44]

Au chapitre de la *formation*, les Forces canadiennes améliorent les cours fournis aux officiers et aux militaires du rang sur les soins à donner aux militaires blessés et sur l'éthique des soins. La Description des exigences militaires fondamentales - Officiers a été modifiée et comprend désormais des cours à l'intention des chefs sur l'art de manifester de l'empathie, et les normes d'instruction ont été révisées en conséquence. Des mesures semblables ont été prises à l'égard des cours de formation au commandement destinés aux militaires du rang. **[Recommandation n^o 43]**

En ce qui concerne le *traitement des troubles spéciaux*, les FC ont pris diverses mesures. Des centres régionaux d'évaluation médicale postdéploiement ont été mis sur pied pour assurer aux militaires les meilleurs soins possibles à leur retour au Canada. Relativement aux cas d'exposition à des substances toxiques, le MDN modifiera ses documents sur la

description des blessures pour y faire figurer l'exposition réelle ou soupçonnée à des substances ou produits toxiques. Le Service de santé des Forces canadiennes (SSFC) a engagé des spécialistes pour élaborer les autres procédures et protocoles nécessaires afin de s'assurer que ces cas soient pleinement étudiés et réglés comme il se doit. Pour ce qui regarde le syndrome de stress post-traumatique (SSPT), outre celui d'Ottawa, quatre nouveaux centres de soutien pour trauma et stress opérationnels¹ ont été aménagés à Halifax, Valcartier, Edmonton et Esquimalt. Des cours de débriefage supplémentaires sur le stress dû à des incidents critiques ont lieu, et l'on a élaboré une politique de suivi après le déploiement. Des services sont offerts aux militaires en activité de service et aux personnes référées par AAC qui souffrent du SSPT. En outre, les autorités compétentes se documenteront sur les résultats d'études antérieures concernant des militaires blessés, pour s'assurer que les recommandations formulées dans ces dernières sont prises en compte et mises en œuvre convenablement. [Recommandations n^{os} 46, 47, 48 et 49]

IV. La famille militaire

Étant donné la nécessité d'assurer l'efficacité individuelle des membres des FC de façon qu'ils puissent être déployés rapidement dans des points chauds du globe, il est essentiel de maintenir le bien-être familial. Pour ce faire, on doit fournir un soutien continu aux familles. Il est également nécessaire de faire des rajustements afin de tenir compte des changements dans la nature des déploiements des forces armées (moins de préavis et périodes de service plus courtes que, par exemple, lors des opérations antérieures à Chypre ou en Allemagne) et dans la nature des unités familiales (davantage de chefs de famille monoparentale, de familles ayant un double revenu et de femmes qui servent au sein des FC). En outre, on doit accorder plus d'attention aux défis auxquels font face les conjoints militaires.

Le rapport : Le Comité a formulé 16 recommandations visant à améliorer les conditions des familles des militaires du cadre actif.

La position du gouvernement : Le gouvernement a accepté toutes les recommandations concernant les conjoints et les enfants des militaires des FC et l'ensemble de la famille militaire; il mettra sur pied un plan de soutien à la famille en cas d'urgence et de déploiement. Un montant supplémentaire de 45,1 millions de dollars a été affecté à ce pilier du projet Qualité de vie; ces crédits seront dépensés en cinq ans et proviendront des ressources du niveau de référence de la Défense.

Plus précisément : En ce qui concerne les *enfants et les conjoints*, et pour reconnaître les responsabilités incombant aux parents, les Forces canadiennes ont établi, dès avril 1999, des postes pour la coordination des services de garde en cas d'urgence et de déploiement

¹ Les numéros de téléphones pour les Centres de soutien pour trauma et stress opérationnels sont : à Ottawa (613) 945-8062 poste 3676 ; à Halifax (902) 427-0550 poste 1851 ; à Valcartier (418) 844-5000 poste 7373 ; à Edmonton (780) 973-4011 poste 5332 ; et à Esquimalt (250) 363-4411

dans tous les Centres de ressources pour les familles des militaires, afin d'aider et d'appuyer ces familles. En outre, tous les membres des Forces canadiennes qui ont à leur charge des enfants ou d'autres membres de leurs familles dont ils ont la responsabilité financière (par ex., des personnes âgées ou handicapées) seront tenus de déposer, d'ici août 2000, un plan de soutien à la famille (PSF) qui s'applique pendant les déploiements et en cas d'urgence. Cette obligation fait en sorte que les parents réfléchissent sérieusement aux modalités appropriées à prendre à l'égard de leurs enfants (personnes âgées, etc.) et qu'ils les définissent en détail. La mise en application du PSF confirme non seulement aux parents mais aussi aux commandants des unités que les militaires et les membres de leurs familles ont reçu les soins appropriés au moment du déploiement. Un fonds de prévoyance a maintenant été créé pour rembourser aux membres des FC qui subissent des frais de garde d'enfants en cas d'urgence; ce régime vaut pendant 72 heures au maximum, et ces militaires ont aussi droit à une aide par la suite. En outre, un Programme d'aide pour obligations familiales (PAOF) sera institué à compter du 1^{er} avril 2000 et fournira un certain appui financier aux couples militaires mariés (CMM) et aux chefs de famille monoparentale qui subissent des frais de soins familiaux supplémentaires quand ils doivent passer la nuit en dehors de leur domicile à cause d'exigences militaires. Par ailleurs, le gouvernement rembourse maintenant aux militaires les frais professionnels et les frais de voyage que leur conjoint(e) subit pour se rendre à des entrevues en vue d'un emploi. Il fait connaître les compétences des conjoints afin d'améliorer leurs perspectives d'emploi et il leur offre des conseils en matière d'emploi ainsi que des cours d'anglais ou de français langue seconde. Grâce à l'affectation de conseillers en emploi dans tous les centres de ressources pour les familles des militaires depuis avril 1999, les services de conseils et d'aide à la recherche d'emploi se sont améliorés considérablement. Le nouveau Projet-pilote des services de réinstallation intégrés a rendu possible le remboursement de tous les frais raisonnables des conjoints. Enfin, les CRFM disposent maintenant des pouvoirs et des fonds pour mieux soutenir les réservistes et le personnel de renfort participant aux opérations de l'ONU.

[Recommandations n^{os} 64, 65, 67, 68, 69, 71 et 72]

En ce qui concerne la *famille dans son ensemble*, le ministère de la Défense nationale a défini des normes communes de soutien, qui seront administrées par les Groupes de soutien au déploiement (GSD), pour aider les familles quand les militaires sont déployés et faire ainsi en sorte que leurs familles bénéficient d'un soutien et de services de même qualité dans tout le pays. Il a aussi élaboré une Politique familiale des Forces canadiennes et continue d'appuyer et d'élargir le réseau des Centres de ressources pour les familles des militaires. Le Ministère continuera à fournir des services et des programmes bilingues, tout en reconnaissant qu'à cet égard, il dépasse déjà les exigences de la *Loi sur les langues officielles*. Afin d'aider les militaires qui ont de bonnes raisons pour demander un lieu d'affectation particulier mais qui n'ont pas droit à une affectation pour motifs personnels, le Ministère continue d'offrir une aide au titre des « frais de déménagement de contingence ». En 1999, 127 militaires ont ainsi déménagé pour améliorer leur qualité de vie. En outre, les FC ont presque terminé leur examen des politiques d'affectation, l'objectif étant de prendre les besoins des familles en compte dans le processus décisionnel, tout en reconnaissant que satisfaire aux exigences opérationnelles et offrir de bonnes perspectives d'avancement et de perfectionnement professionnel doivent demeurer primordiaux. Une DOAD sur les affectations pour motifs personnels est

terminée, et une politique sur les restrictions imposées le sera en 2000. Enfin, les FC ont organisé un sommet national de la jeunesse pour connaître les préoccupations des jeunes faisant partie d'une famille militaire. L'Agence de soutien du personnel des Forces canadiennes (ASPPC) s'inspirera des opinions ainsi recueillies pour formuler et offrir de meilleurs programmes aux jeunes. [Recommandations n^{os} 58, 59, 60, 61, 62, 63, 66, 70 et 73]

V. Les transitions (notamment la reconnaissance, les attentes professionnelles et les conditions de service)

Le milieu de travail est un élément essentiel pour attirer et maintenir en poste le personnel très compétent dont la présence est nécessaire pour relever les défis opérationnels auxquels font face les Forces canadiennes. Il est également critique de traiter tous les militaires avec dignité, honnêteté et respect et d'encourager un bon équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale, la rétroaction, l'évaluation du rendement ainsi que des récompenses et une reconnaissance appropriées.

Le rapport : Le Comité a fait 14 recommandations visant à améliorer les conditions de travail de façon générale. Il a principalement mis l'accent sur la gestion des carrières, la formation avancée et la protection des membres du personnel lorsque différents modes de prestation de services sont envisagés pour certaines fonctions.

La position du gouvernement : Le gouvernement a accepté pleinement les principes fondant les recommandations et il a convenu de toutes les examiner, tout en admettant que d'autres considérations opérationnelles pourraient limiter la capacité du Ministère d'accepter et de mettre en œuvre toutes les recommandations. Au cours de l'AF 1999-2000, 171 millions de dollars provenant du niveau de référence du MDN ont été affectés à ce pilier du Projet de la QV.

Plus précisément : En ce qui concerne la *politique sur la consommation d'alcool*, il est clair que les opérations militaires et l'alcool ne vont pas ensemble; en conséquence, la consommation d'alcool par des militaires déployés doit faire l'objet d'un contrôle des plus stricts. Le besoin de fournir des occasions pour le repos et récupération est par contre accepté comme essentiel à la qualité de vie de nos militaires et demeure une partie intégrante du processus de planification du commandant du contingent.. Avec ce degré de surveillance, les FC se soucient constamment du bien-être de leurs membres et des soins à leur assurer, le MDN estime à ce stade-ci que la politique sur l'alcool est équitable et justifiée. [Recommandation n^o 74]

Pour ce qui est de la *gestion des carrières*, le Directeur général – Carrières militaires a entrepris un examen du cycle de planification et est en train d'élaborer des politiques et des méthodes en vue de donner suite aux recommandations formulées sur ce sujet. Le Système d'affectation des Forces canadiennes fait actuellement l'objet d'une évaluation et il doit être mis en œuvre à temps pour la période active des affectations de l'an 2000. Le Système est conçu pour améliorer la planification et la gestion des carrières des membres

des FC. Celles-ci s'efforcent d'annoncer les affectations 90 jours d'avance en moyenne, mais les exigences opérationnelles et les contraintes financières deviennent parfois prépondérantes et empêchent de donner un aussi long préavis.

[Recommandations n^{os} 75, 76 et 77]

Relativement au *perfectionnement professionnel*, le Service de préparation à une seconde carrière (SPSC), qui fait partie du Programme d'enrichissement du personnel (PEP), est en révision, notamment en ce qui a trait à l'accessibilité et au financement. Le programme est actuellement offert à tous les membres des FC qui ont fait une carrière militaire et à ceux qui sont libérés par suite d'une blessure subie en activité de service. Les FC se sont engagées à élargir la portée des cours militaires pour lesquels un agrément civil équivalent est accordé et à élaborer un programme de reconnaissance des équivalents militaires des cours civils. Elles sont en train de constituer une Base de données sur les équivalences pour renseigner leurs membres sur les équivalences qui ont été accordées. Le MDN continuera d'analyser les cours donnés par les FC et de chercher à obtenir la reconnaissance appropriée de la part des organismes et des établissements civils. De plus, afin d'offrir d'autres moyens de perfectionnement, le Collège militaire royal (CMR) a élargi la portée de son programme d'enseignement à distance. **[Recommandations n^{os} 81, 82, 83 et 84]**

En ce qui concerne l'*équité en matière d'emploi*, le premier Plan d'équité en matière d'emploi des Forces canadiennes a été adopté le 20 décembre 1999. Le Plan vise à assurer à toutes les personnes un traitement équitable axé sur le mérite et les capacités, l'objectif étant d'encourager le travail d'équipe, la cohésion de l'unité et, en bout de ligne, l'efficacité opérationnelle. Tous les membres des FC sont tenus de participer à des sessions sur les politiques de lutte contre le harcèlement et la discrimination, et le Ministère continue de mener un programme de sensibilisation à des questions (Code de prévention du harcèlement et du racisme, ou CPHR). La ligne établie en mai 1998 à l'intention de ceux et celles qui souhaitent déposer une plainte d'agression ou de harcèlement sexuel(le) continue d'être un outil précieux pour les membres des FC.

[Recommandations n^{os} 85 et 86]

Pour ce qui regarde la *diversification des modes de prestation des services (DMPS)*, le Ministère est toujours résolu à informer et à consulter les parties concernées quand la DMPS est envisagée. Il fournit des ressources pour aider les employés à préparer une soumission interne et procure des possibilités d'emploi aux personnes touchées, en recourant au redéploiement, au recyclage, à des offres d'emploi chez le nouveau fournisseur choisi, ou encore à des mesures d'encouragement au départ ou à la prise de la retraite. Dans le cas des militaires, des outils semblables de gestion des RH sont utilisés pour aider quiconque devient excédentaire par suite de l'adoption d'un programme de DMPS. **[Recommandations n^{os} 78, 79 et 80]**

Au chapitre des *vêtements militaires*, le MDN a fourni des fonds en 1998 pour un achat de portée nationale destiné à remédier au manque critique immédiat de vêtements. La Force terrestre continue d'introduire de nouveaux vêtements à la faveur du programme Vêtir le soldat. Les Forces aérienne et maritime font de même ou modifient le barème de distribution pour répondre aux besoins. En 1998, la Force aérienne a distribué de

nouveaux vêtements d'hiver pour remédier à une pénurie de longue date, et tous les membres de ses escadres en ont reçu un ensemble. La Force maritime vient d'adopter une nouvelle tenue de combat de la Marine qui sera distribuée en 2000. [**Recommandation n° 87**]

L'avenir

Le Comité a demandé des rapports de suivi au sujet de plusieurs de ses recommandations. Le sous-ministre et le CEMD lui fourniront des comptes rendus verbaux et des rapports écrits sur les décisions prises et les progrès accomplis, selon le cas. Le CEMD a déposé un rapport provisoire en décembre 1999 à titre de mise à jour annonçant le présent document. Le CPDNAC peut s'attendre à un autre rapport annuel en 2001. Le Bureau de projet – Qualité de vie est censé terminer ses travaux en août 2001; les FC élaboreront, d'ici décembre 2000, un plan pour continuer à surveiller les dossiers relatifs à la QV et à faire rapport au Comité permanent. [**Recommandations n^{os} 88 et 89**]

En outre, le CEMD continuera d'aborder les questions concernant la qualité de vie dans son rapport annuel au Parlement. Tout comme le Comité, le gouvernement croit qu'un dialogue soutenu de ce genre sur les questions vitales soulevées dans le Rapport constitue le meilleur moyen d'informer le Parlement sur les mesures prises. Pareil dialogue servira aussi à rappeler à tous les Canadiens intéressés la précieuse contribution que les députés apportent aux Forces canadiennes par leur travail sur le dossier de la qualité de vie.

**Rapport annuel de 2000 au
Comité permanent de la défense nationale et des anciens combattants
sur
la qualité de la vie dans les Forces canadiennes**

RECOMMANDATIONS DU CPDNAC

Rémunération et indemnités (rémunération du travail)

1. Que l'écart du salaire de base existant entre les militaires du rang et leurs homologues de la fonction publique soit comblé au plus tard le 1^{er} avril 1999.

Cette recommandation a été acceptée et appliquée. Le 1^{er} avril 1999, les militaires du rang ont reçu une augmentation de rattrapage de 1,13 pour 100 qui rend leur rémunération pleinement comparable à celle des membres de la fonction publique à compter de cette date.

2. Que l'écart du salaire de base existant entre les officiers du service général et leurs homologues de la fonction publique soit comblé au plus tard le 31 décembre 1999.

Cette recommandation a été acceptée et appliquée. Le 1^{er} avril 1999, les officiers du service général ont reçu une augmentation de rattrapage de 7,02 pour 100 qui rend leur rémunération pleinement comparable à celle des membres de la fonction publique à compter de cette date. Il convient de souligner que cette mesure a été prise avant l'échéance de décembre 1999 recommandée par le CPDNAC.

3. Que, à compter du 1^{er} avril 1999, la solde des simples soldats, des sous-lieutenants et des lieutenants, qui sont pour la plupart des nouvelles recrues, soit augmentée d'au moins 10 pour 100.

La recommandation visant à augmenter la solde au niveau d'entrée a été acceptée et appliquée. En collaboration avec le Conseil du Trésor, le Ministère a défini de nouveaux points de référence qui permettent de comparer la solde des soldats, des sous-lieutenants et des lieutenants à la rémunération de leurs homologues de la fonction publique. Globalement, les augmentations moyennes de la solde et d'autres éléments de la rémunération se sont établies à environ 14,4 pour 100 dans le cas des soldats et 18,1 pour 100 dans le cas des sous-lieutenants et des lieutenants. L'augmentation de la solde au niveau d'entrée de ces deux groupes s'établit respectivement à 6,67 pour 100 et 5,4 pour 100.

4. Que, à compter du 1^{er} avril 1999, la solde des militaires du rang soit augmentée d'environ 6 pour 100; celle des grades de capitaine à lieutenant-colonel, d'environ 3 pour 100, et celle des colonels et des officiers de grade supérieur, d'environ 2 pour 100.

Cette recommandation a été acceptée et appliquée. Le 1^{er} avril 1999, les augmentations moyennes totales de solde (déduction faite des augmentations de rattrapage prévues dans les recommandations 1 et 2, et compte non tenu des augmentations de solde au niveau d'entrée) se sont établies à 6,81 pour 100 dans le cas des militaires du rang et à 4,704 pour 100 dans le cas des officiers du service général (grades de capitaine à lieutenant-colonel). Grâce à l'application des nouveaux points de référence de la fonction publique, l'augmentation moyenne s'est établie à 2,01 pour 100 dans le cas des colonels et des officiers de grade supérieur.

5. Que les augmentations de salaire accordées ensuite par les Forces canadiennes reflètent les augmentations conjoncturelles consenties dans la fonction publique et soient versées sans retard.

Cette recommandation a été acceptée. Le gouvernement s'est engagé à fournir au Ministère les montants supplémentaires nécessaires pour accorder rapidement des augmentations équivalentes aux nouvelles hausses de la fonction publique.

6. Que le ministère de la Défense nationale prenne les mesures nécessaires pour mettre en place un véritable régime de pension pour la Réserve et qu'il rende compte chaque année au CPDNAC des progrès réalisés.

Cette recommandation a été acceptée en principe, et on y donnera forme dans le cadre du projet d'examen de la *Loi sur la pension de retraite des Forces canadiennes* (LPRFC), dont le mandat consiste à étudier les aspects de la LPRFC qui devraient être modifiés et à formuler des propositions à leur sujet. Le MDN a reçu du Parlement, par le biais du projet de loi C-78, le pouvoir de créer, compte tenu du cadre réglementaire, un régime de pension pour la Réserve. Le MDN a l'intention d'exercer ce pouvoir et de procéder par étapes; il commencera par étudier les facteurs qui concernent la faisabilité, la conception et la mise en œuvre d'un régime de pension de la Réserve. La première étape devrait être menée à bien d'ici avril 2001; quand les résultats en auront été acceptés, le Ministère pourra entreprendre la définition d'options, l'examen des questions techniques, la conception détaillée du régime et sa mise en œuvre. Le régime de pension de la Réserve est une priorité des FC dont la réalisation dépendra des recommandations faites à la suite de l'étude de la première étape, de l'approbation du Conseil du Trésor et du financement.

7. Que, dans l'intervalle, le ministère de la Défense nationale remédie immédiatement aux problèmes que pose actuellement le régime de rémunération de la Réserve d'ici le 31 décembre 1999.

Cette recommandation a été acceptée et appliquée. Comme l'indique la réponse à la recommandation 8, le nouveau régime intégré de rémunération s'appliquera aussi bien à la Force régulière qu'à la Réserve. Dans l'intervalle, une équipe a rapproché les comptes de solde de la Réserve et pris des mesures spéciales pour faire en sorte que la solde des réservistes soit exacte et versée à temps. Des commis à la rémunération d'unités de la Réserve ont suivi des cours de recyclage, et les réservistes peuvent maintenant composer un numéro 1-800 pour obtenir des renseignements ou régler des problèmes de solde.

8. Que, d'ici le 31 décembre 1999, un régime de rémunération commun soit adopté dès que possible pour la Force régulière et la Réserve.

Cette recommandation a été acceptée en principe et elle sera appliquée après le début de l'an 2000. Il a été nécessaire de soumettre le système de rémunération de la Force régulière à une importante reprogrammation pour qu'il puisse continuer de fonctionner après le passage à l'an 2000. Dès que le système sera stable, on pourra commencer à y intégrer la rémunération de la Réserve. Ce travail demandera plusieurs années et il ne sera pas terminé avant 2004.

9. Que le ministère de la Défense nationale examine immédiatement le facteur militaire pour faire en sorte que les critères et la pondération utilisés reflètent de façon appropriée la nature spécifique du service militaire, et que le CPDNAC en examine les résultats chaque année.

Cette recommandation a été acceptée et appliquée. Le 1^{er} avril 1999, la valeur du facteur militaire des militaires du rang est passée de 4,0 pour 100 à 7,5 pour 100. Dans le cas des officiers du service général (grade de lieutenant-colonel et grades inférieurs), il a été porté de 4,0 pour 100 à 6,5 pour 100. Ces augmentations expliquent une bonne part des augmentations de solde dont il est question à la recommandation 4.

10. Que le ministère de la Défense nationale, en reconnaissance du fait que les heures supplémentaires sont une réalité du service militaire, réexamine l'évaluation des heures supplémentaires afin de refléter correctement la charge de travail du personnel des FC et rende compte chaque année au CPDNAC. Le calcul des heures supplémentaires devrait continuer à faire partie intégrante de la formule utilisée pour déterminer la rémunération globale.

Le Ministère a convenu de réexaminer le facteur « temps supplémentaire » de la formule de rémunération globale. Le Ministère a mené une enquête auprès d'un échantillon aléatoire stratifié de membres des FC dont le plan a été conçu par le MDN et revu par le

Secrétariat du Conseil du Trésor afin de déterminer l'importance du temps supplémentaire dans les FC. Les données recueillies vont être étudiées en collaboration avec le Conseil du Trésor; cet exercice permettra de déterminer la valeur qu'il faudrait attribuer au facteur « temps supplémentaire » dans la formule de rémunération globale.

11. Que le ministère de la Défense nationale mette au point des pratiques de gestion permettant aux membres des FC de prendre des congés afin de pouvoir répondre à leurs attentes et à celles de leur famille. Sous réserve des besoins opérationnels, des périodes de congé désignées devraient être mutuellement acceptables aux commandants et aux demandeurs de congé. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

Le Direction des pensions et programmes sociaux a entrepris une étude approfondie de la politique actuelle sur les congés. Les résultats des consultations faites au Ministère, les modifications antérieurement communiquées par message et les autres directives seront intégrés à la politique révisée, dans une DOAD (Directives et ordonnances administratives de la Défense). L'entrée en vigueur de la politique sera à compter du début du nouvel exercice financier (1^{er} avril 2000). Il convient de souligner que, dans le cadre des mesures qui ont été prises pour faire face à d'éventuels problèmes causés par le passage à l'an 2000, des directives sur les congés de l'exercice 1999-2000 ont été diffusées dans le plan de l'Op ABACUS. On voulait ainsi s'assurer que, si les membres des Forces canadiennes étaient déployés, ils auraient au moins pris 15 jours de congé avant la fin de 1999.

12. Que, quand un membre des Forces canadiennes est affecté à un poste normalement occupé par quelqu'un d'un grade plus élevé, une rémunération provisoire correspondant à celle de ce grade plus élevé lui soit versée immédiatement.

Cette recommandation a été acceptée et elle sera appliquée en deux volets. Premièrement, les militaires bénéficient d'un régime universel de rémunération grâce à l'augmentation de l'élément « rémunération provisoire » de la rémunération globale qui est utilisée dans les comparaisons avec la fonction publique. Les militaires qui agissent comme remplaçants ou qui occupent des emplois provisoires pendant leur carrière recevront ainsi une rémunération annuelle moyenne comparable à ce qu'on offre dans la fonction publique. Cet élément de la rémunération globale fait l'objet d'une évaluation qui permettra aux FC de le maintenir à un niveau comparable à celui de la fonction publique. Grâce à des examens réguliers, on s'assurera que la rémunération est juste et que les militaires sont pleinement rétribués pour leur travail. Deuxièmement, le Ministère est en train d'énoncer des politiques, des directives et des procédures administratives relatives à la rémunération à un grade intérimaire des militaires qui occupent, à titre officiel et de façon continue, un poste qui exige un grade supérieur à leur grade effectif.

13. Que les Forces canadiennes examinent d'ici un an le rôle joué par les mess militaires afin d'en démontrer l'utilité, en particulier à leurs jeunes membres. Les cotisations de mess devraient être déductibles du revenu imposable. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

L'Agence de soutien du personnel des Forces canadiennes a pris pendant l'année des mesures pour améliorer l'efficacité des services des mess.

Le Ministère a examiné la structure des mess pendant l'année. Cette année, le Ministère va continuer d'étudier les politiques et les pratiques qui lui permettraient de donner suite à cette recommandation.

En ce qui concerne les cotisations des mess, il a été établi qu'il ne serait pas possible de les faire exonérer d'impôt en raison de la nature des mess et parce que les cotisations ne répondent pas à la définition d'une cotisation professionnelle comme défini par Revenu Canada.

14. Que l'indemnité spéciale – SFC Alert soit remplacée par une indemnité semblable à l'indemnité de service à l'étranger et qu'elle soit versée à partir de la date d'arrivée à Alert.

15. Que le montant de la nouvelle indemnité versée pour une affectation à la SFC Alert soit haussé et qu'il soit donc fixé au niveau IV de l'indemnité différentielle de mission.

Ces recommandations ont été acceptées en principe et appliquées en partie. Depuis le 1^{er} avril 1999, l'indemnité de service à la SFC Alert est payable dès l'arrivée à Alert. La forme de la nouvelle indemnité sera définie en collaboration avec le Conseil du Trésor dans le cadre de l'importante révision des indemnités militaires qui doit commencer cette année.

16. Que le ministère de la Défense nationale commence immédiatement à compter le congé de maternité comme période ouvrant droit à l'indemnité de départ.

Cette recommandation a été acceptée et appliquée à compter du 1^{er} avril 1999. Les Forces canadiennes ont de plus fait un examen des politiques relatives à la maternité et à l'aide aux parents pour voir si elles cadrent bien avec les normes de la société contemporaine et la nouvelle politique familiale des FC. À cette fin, le MDN va créer une nouvelle indemnité parentale qui équivaudra à 93 pour 100 de la rémunération pendant une période maximale de 12 semaines et faire passer le congé parental de 10 à 26 semaines. On prévoit que ces nouveaux avantages seront approuvés par le Conseil du Trésor et ils devraient entrer en vigueur à compter du 1^{er} avril 2000.

17. Que le ministère de la Défense nationale commence d'ici le 31 décembre 1999 à verser la rémunération toutes les deux semaines.

Cette recommandation a été acceptée en principe et, maintenant que les problèmes liés au passage à l'an 2000 ont été résolus, elle peut être étudiée. Avant d'instituer un régime de rémunération aux deux semaines, il faudra étudier les répercussions d'un tel changement sur les militaires et le système de rémunération des FC. L'adoption d'un régime de rémunération aux deux semaines constitue une importante entreprise, tant du point de vue du régime de rémunération que du système d'administration de la solde; il faudra donc l'étudier attentivement et déterminer la demande, la faisabilité et les coûts. Dans le cadre de cette étude, les FC vont mener cette année une enquête pour voir si les militaires souhaitent un tel changement et, dans l'affirmative, dans quelle mesure. Il faudra aussi déterminer le coût et la faisabilité technique des changements qui devront être apportés au système central de la solde des FC. Ce travail ne pourra pas commencer avant la mise en place intégrale du régime de rémunération commun et il ne sera pas terminé avant 2004.

18. Que le ministère de la Défense nationale instaure une indemnité globale de vie chère non imposable versée au personnel des FC en poste au Canada.

Le gouvernement reconnaît que les variations régionales du coût de la vie causent parfois des problèmes d'argent aux membres des Forces canadiennes et à leur famille. Les disparités régionales du coût de la vie sont un important sujet de préoccupation dans les Forces canadiennes. Le Ministère leur a consacré en 1999 une étude qui comportait un examen en profondeur de l'opportunité d'instituer une indemnité de vie chère et un examen objectif du coût de la vie dans diverses localités du pays où résident des militaires canadiens. L'étude comportait également un questionnaire sur la situation financière des familles militaires et une analyse des façons de compenser les écarts nets (après impôt) du coût de la vie. L'étude a confirmé que le coût de la vie variait sensiblement d'une région à l'autre et qu'une compensation était justifiée. Elle a aussi mené à la conclusion que la mobilité et la responsabilité illimitée qu'exigent les FC imposent aux membres des FC et à leur famille un fardeau financier que n'ont pas à supporter les employés de la fonction publique et leur famille. Pour les membres des FC au Canada dont la résidence principale n'est pas située dans un poste isolé, l'indemnité d'aide au logement actuelle (qui permet seulement de tenir compte des écarts de loyers) serait remplacée par une nouvelle indemnité qui tiendra compte des variations du coût total de la vie d'un endroit à l'autre du pays. L'indemnité proposée s'appliquera au coût de la vie en sus d'un coût de référence correspondant à peu près à la moyenne des FC. Dans les localités où le coût de la vie est le plus élevé, cette indemnité procurera des avantages nettement supérieurs à l'indemnité d'aide au logement. Les documents voulus pour modifier la réglementation et obtenir l'approbation du Conseil du Trésor sont en train d'être préparés pour que l'indemnité puisse être versée le plus rapidement possible. La nouvelle indemnité est prévue d'entrer en vigueur à compter du 1^{er} avril 2000.

19. Que le ministère de la Défense nationale adopte, pour déterminer le montant des indemnités de vie chère versées aux membres des FC en poste outre-mer, une méthode analogue à celle utilisée pour l'indemnité correspondante versée au Canada. Le Ministère devrait faire rapport au CPDNAC d'ici un an.

Le représentant du MDN auprès du Conseil national mixte (CNM) va recommander, dans le cadre de l'examen triennal des Directives sur le service extérieur, que le Ministère applique aux affectations à l'étranger les éléments voulus de l'indemnité de vie chère proposée pour les affectations au Canada.

20. Que le gouvernement constitue, au moins une fois tous les cinq ans, un groupe indépendant chargé d'examiner dans quelle mesure la rémunération et les avantages sociaux fournis aux Forces canadiennes sont appropriés et de présenter des recommandations à cet égard. Le groupe devrait faire rapport au CPDNAC.

Cette recommandation a été acceptée en principe et elle sera appliquée en 2001. La rémunération et les avantages sociaux seront examinés tous les trois ans à compter de 2001. Le mandat et la composition du comité responsable de l'examen sont actuellement à l'étude.

Le portefeuille du logement

21. Que le Ministère élabore et adopte une politique afin que le personnel dans toutes les bases et dans tous les grands établissements militaires ait accès à des logements pour célibataires bien entretenus. Un rapport d'étape annuel devrait être présenté au CPDNAC.

Le ministère de la Défense nationale a fait connaître, en juin 1999, sa politique de logement. Il s'y est notamment engagé à voir à ce que les membres des FC disposent de logements adéquats où qu'ils servent. Les normes qui serviront à juger de la qualité des logements sont à l'étude et elles seront ajoutées à des annexes de la politique.

22. Qu'une norme commune pour la conception et l'administration des logements modernes pour célibataires dans toutes les bases et les stations des Forces canadiennes soit établie et que les installations qui ne répondent pas à cette norme soient rénovées ou remplacées le plus rapidement possible. Le CPDNAC devrait recevoir un rapport d'étape d'ici un an.

Cette recommandation sera appliquée par l'adoption d'un programme à long terme. Comme on l'indique dans la réponse à la recommandation 21, des normes relatives aux logements pour célibataires sont en train d'être définies et elles seront annexées à la politique. Les installations actuelles seront évaluées en fonction des nouvelles normes, et

des programmes de rénovation seront lancés là où les priorités et les fonds le permettent. Les nouveaux logements pour célibataires construits ou obtenus autrement par le MDN devront être conformes aux nouvelles normes.

23. Que les planificateurs du Ministère et les entrepreneurs accordent une grande priorité à la protection de la dignité, de la vie privée et de la sécurité des personnes dans la conception et l'administration des logements pour célibataires. Le CPDNAC devrait recevoir un rapport d'étape d'ici un an.

La politique relative aux normes applicables aux logements pour célibataires va contenir des directives garantissant que les logements pour célibataires seront planifiés, construits et administrés correctement. Toutefois, comme on l'a indiqué dans les réponses aux recommandations 21 et 22, ces améliorations ne pourront prendre forme qu'à long terme.

24. Que l'Agence de logement des Forces canadiennes examine ses politiques et ses ententes avec les entrepreneurs à toutes les bases pour s'assurer que des réparations efficaces et pertinentes sont effectuées dans les logements familiaux le plus tôt possible lorsque survient une situation d'urgence.

25. Que l'Agence de logement s'assure que son personnel dans toutes les bases est bien formé pour offrir un service rapide et courtois aux résidents des logements familiaux, surtout en cas d'urgence.

Des mesures ont été prises pour améliorer les services offerts dans les situations d'urgence relatives aux logements. On a ainsi augmenté le nombre d'entrepreneurs auxquels on peut faire appel dans chaque base, commencé à former le personnel et amélioré les services offerts à la clientèle.

26. Que l'Agence de logement offre des services suffisants et efficaces, notamment de réparations d'urgence, pour les logements familiaux dont il est prévu ou probable qu'ils seront abandonnés au cours des prochaines années en raison notamment de la fermeture d'une base ou du transfert d'unités militaires, tant que d'autres logements ne sont pas disponibles.

Cette recommandation a été acceptée, et l'on est déjà en train d'y donner suite. Le Ministère a fourni 50 millions de dollars de plus à l'ALFC en réaffectant des fonds de l'AF 1999-2000 pour améliorer la salubrité et la sécurité des logements. Le programme devra vraisemblablement être maintenu jusqu'à l'AF 2003-2004. Un autre 50 millions de dollars a été engagé pour l'AF 2000-2001, tandis que 28 millions de dollars est prévu pour chacune des trois prochaines années.

27. Qu'afin que les militaires paient les mêmes loyers, quelle que soit la base où ils sont affectés, l'indemnité d'aide au logement soit remplacée par une indemnité pour dépenses de logement qui comblera l'écart, le cas échéant, entre les coûts du

logement dans une région et le loyer uniformisé déterminé à l'aide de la moyenne des coûts du logement dans un certain nombre de grandes bases.

Cette recommandation a été acceptée en principe. Le logement est un important facteur des variations du coût de la vie. On l'a donc intégré à l'indemnité de vie chère qui permettra de tenir compte des variations régionales du coût de la vie (voir la recommandation 18).

28. Que l'indemnité pour dépenses de logement ne soit pas considérée comme un revenu imposable.

Nous avons pris note de cette recommandation. La création d'une indemnité pour dépenses de logement non imposable ne cadre cependant pas avec la politique actuelle du gouvernement et ne constitue par conséquent pas une bonne solution. L'indemnité de vie chère qui permet de tenir compte des variations régionales du coût de la vie (voir la recommandation 18), par contre, respecte le principe de la rentabilité fiscale.

29. Que l'Agence de logement détermine la meilleure façon de fournir des logements familiaux modernes et économes en énergie, de concert avec les commandants de base et le Ministère, qui devrait faire rapport chaque année au CPDNAC. L'Agence devrait se rappeler la nécessité :

- a) **d'adapter le logement aux besoins particuliers de chaque base;**
- b) **de choisir la solution la plus efficace par rapport aux coûts, même si cela veut dire construire ou louer des maisons à l'extérieur des bases et conclure des ententes avec des promoteurs privés;**
- c) **de s'assurer que les logements continuent de répondre aux besoins et d'être abordables, quelle que soit la solution retenue.**

Dans la politique de logement du MDN adoptée en juin 1999, le Ministère s'est engagé à voir à ce que les membres des FC et leur famille aient tous accès à des logements convenables, où qu'ils soient affectés. La politique prévoit aussi que les solutions retenues en matière de logement doivent être rentables et adaptées aux conditions locales et à la situation personnelle des militaires. La politique prévoit enfin qu'on réglera le problème de l'abordabilité des logements en prévoyant des indemnités suffisantes et non en ayant recours à des logements de l'État subventionnés ou de qualité inférieure.

Des études des besoins locaux en matière de logement sont en cours et devraient être terminées au début de 2000. Des projets d'habitation seront prévus et réalisés en fonction, en partie, des résultats de ces études.

30. Que le mandat de l'Agence de logement soit élargi afin qu'elle puisse adopter toute solution qu'elle juge la plus efficace par rapport aux coûts pour fournir des logements et des services de logement aux bases militaires.

Le mandat actuel de l'Agence de logement des Forces canadiennes en limite les pouvoirs juridiques à la gestion et à la maintenance des logements existants. Le Ministère étudie actuellement des modifications du mandat et diverses possibilités de restructuration qui donneraient à l'Agence la latitude et les pouvoirs voulus pour assumer un mandat élargi. L'objectif, à l'heure actuelle, est de faire de l'ALFC un organisme de services spéciaux (OSS) à part entière.

31. Que le ministère de la Défense nationale soit autorisé à utiliser le produit de la vente ou de la location à long terme de terrains et d'installations qui lui appartiennent ou à échanger des terrains avec des promoteurs privés surtout pour aider l'Agence de logement des Forces canadiennes à financer la construction ou la location de logements familiaux.

32. Que le Ministère soit autorisé à utiliser le produit de la vente des immobilisations surtout pour aider l'Agence de logement des Forces canadiennes à financer la construction ou la location de logements familiaux. Nous recommandons même en outre que le Ministère conserve le produit de la vente des immobilisations en vue de répondre à d'autres besoins.

Nous appuyons entièrement les recommandations autorisant le MDN à conserver le produit de la vente ou de la location de biens immobiliers liés au logement. En vertu des nouveaux pouvoirs envisagés, l'Agence pourrait participer à toutes sortes de coentreprises et fournir notamment des terrains en échange de biens, de capitaux ou de services.

33. Que le gouvernement accorde à l'Agence de logement un prêt remboursable à taux de faveur pour l'aider à exercer ses activités. L'Agence devrait obtenir d'autres revenus en concluant des ententes de location à long terme avec des entrepreneurs.

Il sera peut-être nécessaire de fournir des capitaux à l'ALFC pour l'aider à remplir sa mission. Le Ministère va préparer un plan directeur d'application comportant des prévisions de financement détaillées qui s'appuieront sur des études locales et des échanges avec le secteur privé au sujet de la création de coentreprises (au niveau local).

34. Que le Ministère et l'Agence de logement, de concert avec les autorités municipales, au besoin, coordonnent leurs efforts afin d'améliorer le plus rapidement possible la qualité de l'eau fournie dans les logements familiaux des bases lorsque des problèmes de couleur et d'odeur ont été démontrés.

Des mesures ont été prises pour corriger ce problème dans les deux bases dont il a été question devant le CPDNAC : la BFC Borden et la BFC Valcartier. Des améliorations notables ont été observées jusqu'ici, et la situation devrait s'améliorer encore quand les mesures subséquentes seront prises.

35. Que le Programme de garantie de vente d'habitation se poursuive après mars 1999, pour le personnel militaire tout au moins.

Le Programme de garantie de vente d'habitation visait en partie à protéger l'avoir des propriétaires; il a été créé par le Conseil du Trésor à titre de projet pilote de trois ans à l'échelle de l'administration fédérale pour donner suite à des décisions prises dans le cadre de l'examen des programmes et de leur application dans un marché de l'habitation qui traversait une période difficile. Le projet pilote a pris fin le 31 mars 1999 (au terme du contrat). Le gouvernement a cependant créé depuis le Programme pilote de relocalisation intégrée (PPRI), qui prend en compte la question de l'avoir des propriétaires ainsi que d'autres aspects des réinstallations.

36. Que le Plan de garantie de remboursement des pertes immobilières soit révisé, notamment en éliminant la règle de 10 pour 100, afin que les propriétaires aient accès à une aide juste et équitable à cause d'une nouvelle affectation, lorsqu'ils doivent vendre leur maison à un moment où le marché immobilier local est léthargique.

Cette recommandation a été acceptée et appliquée à compter du 1^{er} avril 1999. En vertu du Programme pilote de relocalisation intégrée (PPRI), le critère d'admissibilité relatif à la baisse de 10 pour 100 du marché de revente domiciliaire a été éliminé. Le nouveau régime autorise le remboursement de 80 pour 100 des pertes encourues à la vente d'une maison, jusqu'à concurrence de 15 000 \$. Les pertes qui excèdent le maximum de 80 pour 100 ou 15 000 \$ peuvent être remboursées s'il reste encore des fonds dans « l'élément personnalisé » du PPRI. Toutefois, la moitié des sommes remboursées en sus de 15 000 \$ est imposable, conformément aux dispositions de la *Loi de l'impôt sur le revenu*. Pour aider les militaires à accroître leur avoir à long terme, le PPRI prévoit des mesures financières en vertu desquelles les militaires affectés ailleurs sont encouragés à garder leur maison (le remboursement des frais de gestion immobilière grâce à « l'élément personnalisé » du PPRI, par exemple) ainsi que des mesures financières pour les encourager à louer leur logement à leur lieu d'affectation.

37. Qu'un programme soit mis sur pied pour faciliter la location, par l'Agence de logement, de maisons appartenant aux militaires et qui serviront de logements familiaux lorsque les propriétaires sont affectés dans une autre région du pays ou à l'étranger. L'Agence devrait rendre compte chaque année au CPDNAC de l'état d'avancement du programme.

Cette recommandation a été acceptée en principe. Sa faisabilité et son applicabilité seront examinées dans le cadre de la définition du mandat de l'ALFC, en prévision de l'approbation du mandat élargi de l'Agence, et en fonction du volet « gestion immobilière » du Programme pilote de relocalisation intégrée (PPRI).

38. Que les contrats avec les entreprises de déménagement soient modifiés afin de donner plus de temps à ceux qui déménagent de signaler et de démontrer les dommages à leurs biens résultant d'un déménagement. Ces contrats devraient être revus chaque année.

Cette recommandation a été acceptée, et l'on est en train d'y donner suite dans le cadre de la restructuration du processus de réinstallation. Dans l'intervalle, le Ministère a pris des mesures pour s'assurer que les membres des FC sont bien informés de leurs droits et de leurs responsabilités en matière d'assurances.

39. Que le ministère de la Défense nationale ou un autre agent comme l'Agence de logement des Forces canadiennes aide les membres des Forces à obtenir une indemnisation en cas de dommages causés par les déménageurs. Un rapport à cet effet devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

Cette recommandation a été acceptée, et l'on est en train d'y donner suite dans le cadre de la restructuration du processus de réinstallation. Le Ministère est en train d'étudier des moyens d'aider les militaires et de faire des recommandations précises pour appliquer cette recommandation et la précédente dès avril 2000.

40. Qu'on prolonge la période de prise de possession ou de libération d'un domicile.

Cette recommandation a été acceptée et appliquée à compter du 18 juin 1999. Le Chef d'état-major de la Défense (CEMD) a approuvé une nouvelle indemnité de congé spécial de réinstallation afin de donner aux militaires et à leur famille assez de temps libre pour s'occuper des innombrables détails d'un déménagement. Par exemple, les militaires qui doivent déménager à l'intérieur du pays bénéficient d'un congé spécial de cinq jours à leur lieu de désaffectation pour préparer leur déménagement et d'un congé spécial de cinq jours à leur lieu d'affectation pour s'installer.

41. Que l'indemnité d'affectation soit remplacée par une nouvelle indemnité d'affectation non imposable qui compensera de façon adéquate tous les militaires

pour les perturbations résultant des nouvelles affectations. L'indemnité devrait être uniforme et non liée au grade.

Cette recommandation a été acceptée en principe. L'indemnité d'affectation actuelle a été intégrée au Programme pilote de relocalisation intégrée (PPRI). L'indemnité d'affectation entre dans le financement de « l'élément personnalisé » du PPRI et elle permet de rembourser aux militaires les dépenses de réinstallation légitimes qui ne leur seraient pas remboursés à même « l'élément de base ». L'opportunité de créer une nouvelle indemnité d'affectation ou de modifier l'indemnité d'affectation actuelle est étudiée dans le cadre de la restructuration du processus de réinstallation.

Blessés, pensionnés et anciens combattants (Soins aux militaires blessés)

42. Que le Centre de soutien aux blessés, aux pensionnés, aux anciens combattants et à leurs familles soit établi le plus tôt possible, qu'il soit doté des ressources nécessaires pour accomplir son mandat, et que l'on informe tous les militaires et leur famille de l'existence de ses services.

Le Centre MDN/ACC de soutien des militaires blessés ou retraités et de leur famille a été ouvert le 13 avril 1999, en collaboration avec Anciens Combattants Canada. On y offre des services d'information, d'orientation et d'aide en matière de pension d'ACC à des membres actifs et à d'anciens membres de la Force régulière et de la Réserve, à leur famille et à des survivants de militaires décédés.

43. Que les recommandations du rapport McLellan qui se rapportent à la formation des chefs dans le domaine de la prestation de soins aux blessés soient adoptées le plus tôt possible et que l'on prenne des mesures connexes pour inculquer aux chefs que savoir manifester de l'empathie est une partie intégrante de l'art du commandement. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

Le Ministère est en train de modifier le contenu du cours sur le leadership de façon qu'on y accorde la place voulue aux soins des blessés. De plus, le Ministère s'apprête à modifier certains éléments de la description des exigences militaires fondamentales des officiers, du Programme de perfectionnement professionnel des officiers et du Programme de perfectionnement des sous-officiers pour qu'on y insiste davantage sur l'empathie des chefs.

44. Que l'on procède à la mise au point de programmes visant à sensibiliser les sociétés privées et les organismes publics à l'expérience et aux compétences que les personnes ayant quitté les rangs sont en mesure d'offrir, et à les aider à engager des militaires qui ont été obligés de renoncer à leur carrière prématurément par suite d'une blessure grave ou d'une maladie.

La Commission de la fonction publique (CFP) a déjà approuvé le principe de la priorité d'embauche des militaires blessés dans des zones déclarées de service spécial. Le MDN a demandé à la CFP d'étendre cette notion aux militaires blessés dans des opérations domestiques et à ceux qui remplissent des fonctions dangereuses comme la recherche et le sauvetage et la neutralisation d'explosifs et de munitions. Le Ministère a demandé aux commissions de la fonction publique des provinces et des territoires d'instituer une priorité d'embauche analogue, et des discussions ont été entamées avec plusieurs provinces. Le secteur privé a également été approché à ce sujet. Un programme d'aide à la transition a été créé au Centre MDN/ACC pour offrir une aide à l'emploi aux membres des FC qui ont été libérés pour des raisons de santé. Voir à ce sujet la recommandation 84.

45. Que les cours de réadaptation, à leur choix, à l'intention des blessés appartenant aux Forces canadiennes commencent au plus tard six mois avant leur licenciement.

Le Ministère a émis une directive d'orientation en vertu de laquelle tout militaire libéré pour des raisons de santé (blessures comprises) peut commencer à suivre à plein temps un programme de réadaptation six mois avant sa libération.

46. Que les ministères de la Défense nationale et des Anciens Combattants établissent un guichet unique auquel les personnes atteintes de maladies chroniques graves depuis leur participation à la guerre du Golfe puissent facilement s'adresser pour toute consultation en matière d'aide, de recherches et d'information.

Le MDN a créé des centres régionaux d'évaluation post déploiement. En vertu d'un protocole d'entente MDN/ACC, ACC est autorisé à diriger d'anciens membres des FC ayant servi dans une zone déclarée de service spécial comme le golfe Persique vers ces centres pour y passer des examens diagnostiques préalablement à la présentation d'une demande de pension d'invalidité et s'y faire recommander un plan de traitement. Les anciens membres des FC qui ont servi en Croatie peuvent aussi se présenter dans un centre régional s'ils ont des inquiétudes quant à leur état de santé général.

47. Que l'on formule des lignes directrices exigeant la documentation adéquate de toute opération militaire où le personnel serait exposé à des substances toxiques reconnues.

Les comptes rendus de pertes du MDN vont être modifiés de manière à faire état de l'exposition réelle ou présumée à des substances ou à des matériaux toxiques. Le Service de santé des Forces canadiennes (SSFC) a recruté du personnel spécialisé qui a été chargé de définir des procédures et des protocoles grâce auxquels de tels cas pourront être dûment constatés et traités.

48. Que l'on réaffirme l'importance des programmes destinés au suivi des personnes qui souffrent des effets du syndrome de stress post-traumatique (SSPT) ou d'autres types de stress, et que l'on y affecte davantage de fonds.

49. Que l'on ne néglige aucun effort pour veiller aux besoins des réservistes, en accordant une attention spéciale à ceux qui ont participé à des opérations de maintien de la paix, qui auraient besoin d'aide pour lutter contre les effets du syndrome de stress post-traumatique.

Ces recommandations ont été acceptées, et elles ont mené aux mesures suivantes :

- a) quatre autres centres de soutien pour trauma et stress opérationnels ont été ouverts à Halifax, Valcartier, Edmonton et Esquimalt¹;
- b) un nouveau cours d'aide aux victimes de stress causé par un événement grave sera offert tous les ans;
- c) des médecins, des professionnels de la santé et d'autres membres du personnel du SSFC vont recevoir une formation additionnelle au sujet du SSPT;
- d) une politique de suivi post déploiement a été définie et attend d'être approuvée; elle prévoit notamment une évaluation physique et psychologique uniforme et obligatoire de tous les membres de la Force régulière et de la Réserve;
- e) ACC envisage la possibilité de créer une ligne d'écoute téléphonique à l'intention des anciens membres des FC, qui s'apparentera à celle du MDN.

¹ Les numéros de téléphones pour les Centres de soutien pour trauma et stress opérationnels sont : à Ottawa (613) 945-8062 poste 3676 ; à Halifax (902) 427-0550 poste 1851 ; à Valcartier (418) 844-5000 poste 7373 ; à Edmonton (780) 973-4011 poste 5332 ; et à Esquimalt (250) 363-4411

50. Que l'on examine le remodelage du système médical et dentaire des Forces canadiennes de façon à assurer que les besoins futurs seront satisfaits. On devrait également porter attention aux besoins médicaux des familles militaires et aux problèmes qu'elles ont avec l'assurance-maladie lorsqu'elles déménagent d'une province à une autre.

Le Chef du Service d'examen (CS Ex) a fait une évaluation interne des programmes du SSFC, et un bureau de projet a été établi pour corriger les lacunes observées. Le Ministère va en outre revoir la législation au sujet de la protection médicale des familles des militaires dans les localités isolées et semi-isolées. Les articles voulus de la réglementation seront modifiés.

51. Que l'on procède à un examen des politiques régissant le rapport des blessures et maladies, de façon à assurer que les chefs et que l'ensemble du personnel comprennent les procédures clairement et qu'ils les appliquent de manière uniforme.

Le Ministère est en train de revoir ses politiques et procédures médicales et administratives. Les documents et les procédures de rapport des blessures seront simplifiés. Par ailleurs, les Directives et ordonnances administratives de la Défense relatives aux rapports de pertes ont été revues et modifiées au besoin. Les directives susceptibles d'exercer un effet sur l'admissibilité à la pension d'invalidité ont été revues par ACC, qui en a vérifié la valeur du point de vue des décisions relatives aux pensions. Le Ministère a produit une version révisée de la CF 98 (Rapport en cas de blessure) qui permet d'accélérer la constatation des blessures et qui devrait améliorer qualitativement et quantitativement les renseignements requis dans l'administration des pensions d'invalidité d'ACC. La nouvelle formule sera utilisée à compter du 1^{er} mai 2000. Les membres du personnel du MDN seront informés de l'importance de ces mesures (particulièrement de celles qui ont une incidence sur les pensions d'invalidité) et encouragés à suivre de près leur dossier.

52. Que les ministères de la Défense nationale et des Anciens Combattants travaillent de concert avec d'autres organismes pour simplifier les procédures et assurer le transfert efficace et rapide de tout dossier ayant une pertinence pour le personnel qui quitte les Forces. Un rapport sur les progrès réalisés à ce chapitre devrait être présenté au CPDNAC d'ici un an.

ACC a créé une formule standard de demande de dossiers médicaux facilement identifiable assortie d'un délai d'exécution. Un plan de projet visant à faciliter l'accès électronique d'ACC à des dossiers non médicaux du MDN a été approuvé par le comité directeur ACC/MDN.

53. Que les ministères de la Défense nationale et des Anciens Combattants ainsi que les autres organismes modifient les procédures pour réduire au minimum le chevauchement des visites et autres exigences afférentes au traitement des demandes de pensions d'invalidité. Un rapport à cet effet devrait être présenté au CPDNAC d'ici un an.

Un plan de projet visant à faciliter l'accès électronique du MDN à des dossiers non médicaux d'ACC a été approuvé par le comité directeur ACC/MDN. Un groupe de travail formé de représentants du MDN, d'ACC, de DRHC et du RARM est en train d'examiner des façons de réduire les répétitions d'examens médicaux en créant un dossier d'information sur les examens médicaux qui servira au moment de la libération d'un militaire. Le groupe de travail est aussi en train de définir un protocole d'examens médicaux parallèles à la demande de pension. Les recommandations relatives à ces deux mesures seront soumises à l'approbation du MDN, d'ACC, de DRHC et du RARM d'ici le 31 mars 2000.

54. Que le ministère des Anciens combattants poursuive les démarches décisives qu'il a amorcées pour réduire autant que possible les délais de traitement des demandes de pensions d'invalidité et des appels. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

Outre les modifications apportées à la législation en 1995, ACC a réduit de 18 à 6 mois le temps requis par le traitement des demandes initiales de pension d'invalidité. L'amélioration des relations de travail et des liens de coopération entre le MDN et ACC dont il a été question dans les réponses aux recommandations 52 et 53 devrait réduire encore davantage le temps consacré au traitement des demandes de pension d'invalidité. Les requérants peuvent s'attendre à ce qu'une décision soit rendue au plus tard 18 semaines après avoir fait leur demande.

55. Que la loi soit modifiée de manière à ce que les déploiements à l'intérieur du Canada dans le contexte de situations d'urgence nationales et régionales soient désignés des zones de service spécial aux fins de la pension d'invalidité. Des mesures devraient être également prises pour faire en sorte que les personnes qui subissent des blessures graves dans l'exercice de leurs fonctions au Canada touchent une pension d'invalidité.

ACC ne propose pas qu'on étende le principe de l'assurance aux déploiements au pays, où il est facile de savoir si une invalidité est directement liée au service militaire. Toutefois, il a été proposé, en vertu d'autres modifications de la *Loi sur les pensions*, que les membres des Forces canadiennes encore actifs qui ont été handicapés à la suite de blessures subies dans l'exercice de leurs fonctions puissent toucher une pension, sans égard à leur lieu de service. En vertu des modifications proposées de la réglementation, les militaires actifs et les anciens membres des FC vont pouvoir se prévaloir des services

du Programme pour l'autonomie des anciens combattants rattachés à l'état qui leur ouvre droit à la pension d'ACC, sans égard à leur lieu de service. ACC a également fait une étude des besoins de ses clients des FC pour déterminer les services dont ceux-ci pourraient avoir besoin et voir si les programmes actuels y répondent. Un rapport devrait être publié d'ici le 31 mars 2000; un plan d'action en sera tiré.

56. Que les effectifs militaires qui ont prêté leurs services dans des zones de service spécial soient reconnus comme anciens combattants.

Le sens du terme « ancien combattant » fait actuellement l'objet d'un examen, une attention particulière étant portée à l'opportunité d'assimiler à des anciens combattants des membres des Forces canadiennes qui rentrent d'une mission dans une zone de service spécial. Selon les résultats d'une enquête préliminaire sur les conditions législatives d'un tel choix et ses conséquences sur les programmes d'ACC, l'élargissement de l'utilisation du terme « ancien combattant » peut être envisagé indépendamment de la question des prestations offertes aux membres des FC. L'emploi du terme « ancien combattant » dans des pays aux vues analogues sera examiné; on cherchera en outre à établir clairement la position des divers groupes et organisations d'anciens combattants.

57. Que l'on veille à la mise au point de programmes pour mieux informer le personnel militaire sur l'indemnité d'invalidité et d'autres prestations auxquelles ont droit les membres de la Réserve. Le CPDNAC devrait recevoir chaque année un rapport à cet effet.

ACC, en collaboration avec le MDN, a produit des trousseaux d'information et organise des séminaires sur les droits aux pensions et aux services à différents niveaux. ACC a aussi produit et largement diffusé une brochure intitulée « Anciens Combattants Canada : Au service des Forces canadiennes » dans laquelle sont décrits les services et les indemnités qu'offre le ministère des Anciens Combattants aux membres des Forces canadiennes. Une courte vidéo, portant également le titre d'« Anciens Combattants Canada : Au service des Forces canadiennes », a été produite et sera distribuée aux points de service d'ACC, aux bureaux des directions provinciales de la Légion royale canadienne et aux sites des FC. Le MDN, de son côté, a déjà produit et distribué une brochure sur les droits et les prestations d'invalidité des militaires. Une attention particulière a été accordée aux besoins de la Réserve.

Familles des militaires

58. Que l'on élabore des lignes directrices pour régir les activités des groupes arrières et d'autres groupes de soutien des unités afin d'assurer un niveau uniforme de soutien aux familles du personnel de la Force régulière et de la Réserve pendant le déploiement des unités. Ces mesures doivent également tenir compte de l'accès

aux services dans les deux langues officielles pour les militaires et leur famille. On devrait porter une attention particulière aux besoins du personnel d'autres unités déployées à l'étranger avec de plus grandes unités. Un rapport à cet effet devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

Les Forces canadiennes ont créé le concept du « Groupe de soutien au déploiement » (GSD) pour désigner ce qu'on appelait déjà « groupe arrière » dans l'Armée de terre, « élément à terre » dans les Forces maritimes et « groupe parrain » dans la Force aérienne. Des normes relatives à la formation et aux activités des GSD ont été définies pour que les familles des militaires déployés puissent s'attendre à bénéficier du même niveau de soutien et des mêmes services partout au pays. Le Directeur des Services aux familles des militaires a donné des directives et des fonds aux centres de ressources pour les familles des militaires afin d'étendre le soutien aux réservistes; les centres appuient maintenant activement les unités de la Réserve et les personnes affectées à des missions de l'ONU. Un logiciel de collecte de données statistiques qui porte notamment sur les services offerts par les CRFM aux réservistes et aux personnes affectées à des missions de l'ONU a été créé.

59. Que l'on élabore une politique clairement définie sur les dispositions à prendre en cas de congé et de déplacement pour raisons familiales afin que le personnel militaire et les familles puissent être assurés de pouvoir voyager de façon appropriée le plus tôt possible en cas d'urgence familiale. Lors d'une demande de congé pour raisons familiales, les aumôniers et les commandants devraient se consulter sur les meilleures dispositions à prendre. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

La Direction des pensions et programmes sociaux (DPPS) est en train de revoir entièrement la politique de congé des FC. Le projet sur la qualité de la vie (QV) a fourni à la DPPS des renseignements qui vont garantir l'uniformité d'interprétation des critères d'attribution de congés pour motifs personnels. Les critères sont en train d'être modifiés et ils vont comprendre dorénavant les « situations familiales traumatisantes ». Grâce à ce nouveau critère, les autorités locales vont disposer d'une base de référence plus uniforme pour autoriser des congés pour motifs personnels. Le projet QV va également fournir aux membres des FC et à leurs commandants des directives sur l'opportunité de faire appel à des aumôniers et à des travailleurs sociaux pour appuyer des demandes de congé pour motifs personnels. Les responsables du projet QV ont fait un examen général de la question des déplacements en service et des déplacements à des fins non militaires, en s'intéressant en particulier aux mesures qui visent à faciliter la réunion des familles dans des circonstances qui le justifient. Ils ont aidé la Direction de la rémunération et des avantages sociaux (Administration) à énoncer une politique sur les déplacements à des fins non militaires en vertu de laquelle la priorité est accordée aux déplacements pour motifs personnels. Les directives et les programmes nécessaires à l'application de la politique sont en train d'être définis et ils devraient entrer en vigueur le 1^{er} avril 2000.

60. Que l'on réaffirme l'engagement de soutenir les centres de ressources desservant les familles des militaires et que l'on réexamine les politiques régissant leur exploitation pour tenir compte des effets des nouvelles politiques sur le logement et de l'évolution de la composition de la communauté militaire dans les bases et à l'extérieur. Les mesures visées doivent également tenir compte de l'accès aux services dans les deux langues officielles pour les militaires et leur famille. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

De nouvelles politiques ont été définies dans le cadre du Programme de soutien du personnel (PSP) des FC et elles seront suivies de près et modifiées s'il y a lieu de façon qu'elles répondent aux besoins des familles des militaires. De plus, suite à une étude du PSP faite en septembre 1999, il a été recommandé qu'on améliore les services offerts dans les endroits touchés par la réduction des effectifs. Le rapport de l'étude de l'ASPPFC et la « voie à suivre » ont été publiés et présentés au Comité supérieur de révision de la QV (CSR QV) en décembre 1999. En outre, des fonds de QV ont été fournis au PSP pour qu'une aide soit apportée aux endroits qui ont besoin d'un soutien immédiat.

61. Que les Forces canadiennes élaborent une politique sur les familles des militaires afin d'améliorer la coordination et la coopération entre tous les éléments du réseau familial et orienter les décisions sur les questions qui touchent la qualité de vie des familles des militaires. Que cette politique tienne compte de la nécessité de l'accès aux services dans les deux langues officielles pour les militaires et leur famille. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

La politique des FC sur les familles a été définie. La politique reconnaît l'importance des liens avec les familles des militaires, réitère l'engagement des FC envers les familles et décrit les grands principes et les domaines de responsabilité de l'administration du programme. L'un des buts visés par la politique est d'établir un réseau de familles de militaires qui comprenne l'ensemble des services et du soutien offerts aux familles. La politique a été examinée par les services juridiques et elle en est à l'étape de la préparation finale. Elle devrait être disponible au printemps de 2000.

62. Que les besoins particuliers, tels que la santé et l'éducation, des familles des militaires soient parmi les principaux facteurs pris en compte pendant la préparation des affectations du personnel. Que ces besoins tiennent compte de la nécessité de l'accès aux services dans les deux langues officielles pour les militaires et leur famille.

Le Ministère est en train de restructurer tout le système d'affectation des FC; le nouveau système aura la souplesse voulue pour tenir compte des questions de santé, d'éducation et d'accès des familles aux services dans les deux langues officielles (voir la recommandation 75) tout en respectant les besoins du service. La Division des carrières militaires (DGCM) est en train de mettre en place les nouveaux mécanismes voulus :

nouvelle procédure de planification de la sélection et de l'affectation des militaires; examen administratif; nouvelles procédures dans le domaine des enquêtes administratives et de la libération. Le processus de validation du Système d'affectation des FC avance bien et il devrait être terminé en mars 2000.

Un examen de la politique des Forces canadiennes sur la restriction imposée (faire déménager un militaire sans sa famille) est en cours. La nouvelle politique devrait donner aux militaires plus de latitude à l'égard d'une décision qui a éminemment un caractère personnel. La politique devra demeurer équitable, puisque le choix du déménagement reviendra au militaire et non plus aux FC.

63. Que l'on modifie les directives sur les affectations pour donner aux coordonnateurs de carrière une plus grande souplesse pour faire accepter les affectations en cas de besoins particuliers des familles sans limiter les perspectives de carrière du personnel. Que les directives sur les affectations tiennent compte de la nécessité de l'accès aux services dans les deux langues officielles pour les militaires et leur famille.

En plus de restructurer le système d'affectation des FC, le MDN a payé plusieurs centaines de déménagements imprévus à même son budget de déménagement. Les déménagements ainsi payés permettent aux gestionnaires de carrières d'affecter des membres des FC en fonction de besoins familiaux spéciaux. En 1999, 127 militaires ont déménagé grâce à des fonds pour éventualités. La politique des FC sur les affectations pour motifs personnels a été révisée, et une DOAD (Directives et ordonnances administratives de la Défense) y a été consacrée. Des recommandations visant à donner un caractère officiel aux déménagements payés à même des fonds pour éventualités ont été acceptées en principe à la réunion de décembre 1999 du CSR QV.

64. Que tout le personnel militaire ayant des enfants soit tenu de préparer un plan conforme à des critères prédéterminés permettant de satisfaire aux besoins de garde d'enfants à chaque déploiement.

D'ici août 2000, tous les membres des Forces canadiennes qui sont financièrement responsables d'enfants ou d'autres membres de la famille (personnes âgées ou handicapées, p. ex.) seront dorénavant tenus de présenter un plan de soutien à la famille (PSF) en cas de déploiement et d'urgence. Grâce au PSF, on s'assurera que les membres des FC ont bien envisagé et pris les mesures voulues à l'égard des personnes qui sont à leur charge (enfants, personnes âgées, etc.). Le Ministère est en outre en train de définir un plan d'aide en cas de perturbations familiales. Le plan prévoit une forme d'aide financière à l'intention des couples militaires(CM) et des chefs de famille monoparentale qui doivent assumer des dépenses familiales additionnelles parce que des obligations militaires les amènent à passer la nuit à l'extérieur du foyer.

65. Que le Ministère élabore un plan permettant d'assurer la garde des enfants en cas d'urgence lorsque des militaires sont déployés avec moins de préavis que ce qui est prévu dans le plan de garde d'enfants présenté aux commandants. Que ce plan tienne compte de la nécessité de l'accès aux services dans les deux langues officielles pour les militaires et leur famille. Un rapport devrait être présenté au CPDNAC d'ici un an.

Cette recommandation a été appliquée. Depuis le 1^{er} avril 1999, des coordonnateurs de la garde d'enfants en cas de déploiement ou d'urgence sont entrés en fonction dans tous les centres de ressources pour les familles des militaires. Un fonds pour éventualités a été créé pour rembourser aux militaires les frais de garde d'enfants en cas d'urgence. La mise à exécution du plan d'aide à la famille (en cas de déploiement et d'urgence) donnera aux parents et aux commandants d'unité l'assurance qu'on s'occupera bien des membres de la famille au moment du déploiement.

66. Que l'on accorde une attention particulière aux programmes visant les adolescents des familles des militaires dans l'élaboration des politiques de soutien aux familles. On doit s'efforcer de reconnaître les besoins en matière d'éducation spéciale et de favoriser l'élaboration et l'utilisation de programmes, notamment le Programme d'enseignement individuel. Que ces programmes tiennent compte de la nécessité de l'accès aux services dans les deux langues officielles pour les militaires et leur famille.

Le Ministère va revoir les programmes actuels des centres de ressources pour les familles des militaires, en accordant une attention particulière aux adolescents et en s'intéressant aux besoins en matière d'éducation spéciale et à l'utilisation de programmes d'enseignement individuel. Le sommet national de la jeunesse tenu du 23 au 26 août 1999 a par ailleurs permis aux jeunes de se prononcer sur les types de programmes que les FC devraient envisager. Un rapport faisant suite au sommet présente les recommandations des jeunes. L'Agence de soutien du personnel des Forces canadiennes (ASPFC) est en train de diffuser le rapport. L'étape suivante pour l'ASPFC et les responsables de la QV consistera à énoncer un plan dans lequel il sera tenu compte des recommandations du sommet. Le CPDNAC sera informé de la ligne de conduite retenue dans un prochain rapport.

67. Que l'on rembourse aux conjoints des militaires ayant des qualifications professionnelles jusqu'à 50 pour 100 des frais d'examen ou de renouvellement de licence aux fins de recherche d'emploi, lorsqu'ils doivent déménager dans une nouvelle province ou revenir au Canada.

Cette recommandation a été acceptée et appliquée le 1^{er} avril 1999. Les dépenses en question sont remboursées au retour au Canada, en vertu des Règlements sur le service militaire à l'étranger. Les dépenses de recherche d'emploi du conjoint (les frais de

déplacement pour assister à des entrevues et les frais de préparation de curriculum vitae, par exemple) seront remboursées en vertu de l'« Élément personnalisé » du Projet pilote intégré de relocalisation (PPRI). L'« Élément personnalisé » pourra aussi servir à payer les frais d'obtention de licences et de qualifications professionnelles; conformément à la Loi de l'impôt sur le revenu, toutefois, le remboursement de ces dépenses est imposable. Le remboursement d'autres dépenses sera étudié dans le cadre de la restructuration du processus de réinstallation.

68. Que le Ministère élabore un programme visant à encourager les employeurs locaux et nationaux à se sensibiliser aux problèmes que connaissent les conjoints des militaires qui recherchent un emploi et à étudier les possibilités d'offrir davantage d'emplois. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

Cette recommandation a été appliquée. Des conseillers en emploi sont en poste dans tous les centres de ressources pour les familles des militaires depuis le 1^{er} avril 1999. D'importantes percées ont été faites, au niveau national et au niveau local, dans le secteur civil (auprès des banques et du Corps canadien des commissionnaires, par exemple) par un conseiller en emploi national travaillant pour la Direction des Services aux familles des militaires (DSFM).

69. Que toutes les bases offrent du counselling d'emploi par l'intermédiaire du centre de ressources pour les familles des militaires afin d'aider les conjoints à trouver un emploi. Que le service de counselling soit offert dans les deux langues officielles pour les familles des militaires.

Cette recommandation a été appliquée. Les centres de ressources pour les familles des militaires ont embauché des conseillers en emploi, en conformité avec les directives données par le Directeur des Services aux familles des militaires.

70. Que la période de congé attribuée au personnel militaire pour visiter une région avant l'affectation afin de trouver un logement et de prendre d'autres dispositions soit amenée à sept jours afin, entre autres, de donner plus de temps au conjoint pour commencer à chercher un emploi.

Cette recommandation a été acceptée et appliquée le 1^{er} avril 1999. Le voyage de recherche d'un domicile préalable à l'affectation peut dorénavant durer plus de cinq jours, en vertu du Projet pilote intégré de relocalisation (PPRI). De plus, certaines dépenses faites pour permettre aux enfants d'accompagner les parents dans ces voyages peuvent être remboursées par le biais de l'« Élément personnalisé » du PPRI.

71. Que, dans des circonstances exceptionnelles, avant le déménagement, les conjoints des militaires soient remboursés des frais raisonnables de déplacement et

d'hébergement pour aller passer dans la région les entrevues qui ne pourraient pas avoir lieu pendant le voyage destiné à trouver un logement.

Cette recommandation a été acceptée et appliquée le 1^{er} avril 1999. Ces dépenses du conjoint peuvent être remboursées par le biais de « l'élément personnalisé » du Projet pilote intégré de relocalisation (PPRI).

72. Que l'on modifie les politiques de formation en langue seconde pour que les conjoints des militaires puissent suivre des cours de langue dans les bases, au besoin. Un rapport des progrès devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

Une première série de cours pilotes a été offerte à l'automne de 1999 dans des centres de ressources pour les familles des militaires, et des conjoints de militaires ont ainsi pu bénéficier d'une formation en langue seconde dans neuf localités. Une deuxième série de cours pilotes doit être offerte de janvier à mars 2000, dans quinze localités. Cette recommandation devrait être appliquée partout à l'automne prochain.

73. Qu'à l'avenir, tous les services et tous les programmes offerts par le ministère de la Défense nationale aux militaires et à leurs familles soient disponibles dans les deux langues officielles.

Cette recommandation a été appliquée. Le Ministère ayant à fournir des services et des programmes dans les deux langues officielles, il a commencé à revoir le contenu de la Directive d'orientation du QGDN P1/97 sur les services de base fournis dans les deux langues officielles aux familles des militaires. La Direction des langues officielles (DLO) a reçu les rapports annuels des bases et des unités sur la prestation des services. Selon les chiffres recueillis, 85 pour 100 des services sont offerts dans les deux langues officielles. Le personnel de la DLO continue d'étudier et d'évaluer l'efficacité des services fournis aux familles du point de vue de la langue.

Transitions (notamment la reconnaissance, les attentes professionnelles et les conditions de service)

74. Que les Forces canadiennes réexaminent la pertinence de la politique sur l'alcool et envisagent de l'abolir complètement.

En ce qui concerne la *politique sur la consommation d'alcool*, il est clair que les opérations militaires et l'alcool ne vont pas ensemble; en conséquence, la consommation d'alcool par des militaires déployés doit faire l'objet d'un contrôle des plus stricts. Le besoin de fournir des occasions pour le repos et récupération est par contre accepté comme essentiel à la qualité de vie de nos militaires et demeure une partie intégrante du processus de planification du commandant du contingent. Avec ce degré de surveillance,

les FC se souciant constamment du bien-être de leurs membres et des soins à leur assurer, le MDN estime à ce stade-ci que la politique sur l'alcool est équitable et justifiée.

75. Que le ministère de la Défense nationale examine la possibilité d'adopter un cycle de planification plus long permettant aux membres d'être avertis plus longtemps à l'avance de leur prochaine affectation. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

La Division des carrières militaires (DGCM) a commencé à revoir le cycle de planification et elle est en train d'énoncer des politiques et des procédures pour donner suite à cette recommandation. Le Système d'affectation des Forces canadiennes fait actuellement l'objet d'une évaluation et il devrait être mis en place pour la période active des affectations de 2000.

76. Que le personnel des FC puisse accéder de façon raisonnable aux coordonnateurs de carrières pour les consulter directement et en privé. Que cette mesure tienne compte de la nécessité pour les militaires d'avoir accès à un service offert dans la langue officielle de leur choix.

Le Ministère a toujours agi de la sorte et il va continuer de le faire. À l'occasion, la présence du supérieur s'avère opportune; un militaire peut néanmoins demander de s'entretenir en privé avec le gestionnaire de carrières pendant une entrevue. Si un supérieur est présent, le militaire aura connaissance des questions dont celui-ci et le gestionnaire de carrières discutent.

77. Que les Forces canadiennes maintiennent suffisamment de postes de coordonnateur de carrières dotés, pour répondre tant aux besoins des ressources humaines qu'aux besoins opérationnels.

Le Système d'affectation des Forces canadiennes vise à améliorer globalement la planification et la gestion de la carrière des membres des Forces canadiennes.

78. Que dès que l'on envisage un programme de diversification des modes de prestation des services (DMPS), les personnes touchées en soient informées et consultées.

79. Que l'on accorde à ceux qui souhaitent faire une soumission interne suffisamment de temps et de ressources pour que leur soumission soit professionnelle et concurrentielle. On devrait accorder aux employés une chance réaliste de préparer les soumissions.

80. Que lorsque des suppressions de postes ou des mutations obligatoires sont une conséquence inévitable de l'adoption de la DMPS, les personnes touchées reçoivent une rémunération et des prestations.

De bonnes communications internes doivent être prévues pour chaque projet de DMPS; on s'assurera ainsi que le personnel local est tenu au courant de l'avancement du projet.

Le Ministère a la responsabilité de fournir les ressources nécessaires à l'établissement de soumissions internes émanant de la direction et il a pris des engagements en ce sens.

Le Ministère a adopté un cadre d'optimisation des possibilités d'emploi des personnes touchées par la DMPS. Dans le cas des employés civils, le cadre vise à optimiser le maintien des emplois chez les nouveaux fournisseurs de services. Pour ce qui est des militaires, des outils analogues de gestion des RH sont appliqués au traitement des excédents d'effectif qui résultent de projets de DMPS.

81. Que le Service de préparation à une seconde carrière soit mis à la disposition du personnel des FC plus tôt dans le cours de la carrière et que le financement soit maintenu pour en assurer l'efficacité. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

Le Service de préparation à une seconde carrière (SPSC), qui fait partie du Programme d'enrichissement du personnel, fait en ce moment l'objet d'un examen qui porte notamment sur son accessibilité et son financement. Le programme s'adresse actuellement aux militaires de carrière et à tous les membres des FC qui sont libérés parce qu'ils ont été blessés dans l'exercice de leurs fonctions.

82. Que les Forces canadiennes envisagent d'augmenter le nombre des postes dans le cadre du PFUO offerts chaque année et d'élargir le Programme d'enseignement à distance du Collège militaire royal. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

Le Programme de formation universitaire – Officiers (PFUO) demeure l'un des moyens dont disposent les officiers pour obtenir un diplôme de premier cycle. Le Ministère a pris d'autres mesures pour rendre la formation universitaire plus accessible aux officiers. Par

exemple, les officiers actifs de la Force régulière ont maintenant accès à de meilleures indemnités de perfectionnement en vertu des dispositions de l'Ordonnance administrative des Forces canadiennes (O AFC) 9-2. Ainsi, les officiers qui ont commencé à suivre après le 1^{er} septembre 1999 un cours universitaire avec crédits dans le cadre d'un programme de premier cycle (baccalauréat) et qui l'ont terminé pourront se faire rembourser la totalité des frais de scolarité et diverses autres dépenses obligatoires. Par ailleurs, les trois éléments se sont donné des programmes distincts en vue de permettre à certains officiers de faire des études universitaires à plein temps menant à un diplôme de premier cycle.

De plus, l'O AFC 9-2 est en train d'être refondue pour devenir la DOAD (Directives et ordonnances administratives de la Défense) 5031-3. La refonte vise à offrir un soutien financier limité à des militaires admissibles pour les aider à atteindre des objectifs d'apprentissage personnels ou à se préparer à réintégrer la vie civile. La DOAD va améliorer l'O AFC 9-2 à plusieurs égards. Parmi les principales améliorations figurent une nouvelle orientation qui prévoit la consolidation dans un seul compte des remboursements de frais de scolarité et d'instruction d'un militaire, le remboursement d'un plus grand nombre de dépenses accessoires obligatoires et l'adoption d'une politique claire en ce qui concerne la Réserve. Pour garantir l'équité d'accès aux fonds disponibles, les militaires admissibles pourront tous avoir accès, à compter du 1^{er} janvier 2000, à un compte d'un montant fixe de 5 000 \$ pendant la durée de leur carrière militaire, le taux de remboursement des cours étant de 50 pour 100.

Créé en 1996, le Bureau des études permanentes du Collège militaire royal du Canada offre des programmes menant à des diplômes à tous les membres des FC (Force régulière et Réserve). Le Comité de surveillance du Ministre a déclaré que le CMR faisait un travail remarquable et il a félicité les membres de cet établissement pour leur dévouement, leur zèle et l'intérêt qu'ils manifestent pour le corps des officiers des FC.

83. Que les Forces canadiennes facilitent l'accès aux études universitaires pour les militaires du rang afin de répondre à leurs exigences personnelles autant que militaires.

À quelques exceptions près, les membres de la Force régulière peuvent tous se faire rembourser les frais de scolarité et d'achats de manuels liés à la poursuite d'études secondaires, collégiales ou universitaires ou à l'obtention d'un titre professionnel. Le programme est accessible à tous, sans égard au grade. Le Bureau des études permanentes du Collège militaire royal offre des programmes menant à des diplômes à tous les membres des Forces canadiennes (Force régulière ou Réserve) qualifiés dans un groupe professionnel. Les militaires de tous grades peuvent également s'inscrire à des programmes d'éducation permanente par le biais du Programme d'éducation permanente des Forces canadiennes (PEPFC).

Le Programme de formation universitaire – Militaires du rang (PFUMR) va continuer d’offrir aux MR la possibilité d’obtenir un diplôme universitaire. Il vise à répondre à des besoins militaires en permettant à des MR de terminer leurs études et de devenir officiers.

84. Que le ministère de la Défense nationale fasse davantage d’efforts pour que le secteur civil reconnaisse dûment la formation militaire du personnel, ainsi que sa formation civile.

La Direction du recrutement, de l’éducation et de l’instruction (DREI) a commencé à augmenter le nombre de cours militaires auxquels des équivalences civiles sont accordées et à mettre sur pied un programme d’attribution d’équivalences militaires à des cours civils. La Direction est en train de constituer une base de données sur les équivalences des Forces canadiennes dans laquelle les militaires pourront trouver des renseignements sur des équivalences qui ont été reconnues. La DREI poursuit son analyse de l’instruction des Forces canadiennes et elle va continuer de chercher à obtenir des équivalences auprès d’établissements civils.

85. Que les Forces canadiennes intensifient leurs efforts pour que tous les militaires soient sensibilisés à ce que constitue un environnement de travail empoisonné pour les femmes et les minorités visibles et à ce qu’est le harcèlement. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

86. Que les Forces canadiennes continuent d’insister auprès de tous leurs membres sur la gravité et les conséquences de ne pas respecter les politiques sur le harcèlement et la discrimination. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

Le premier plan d’équité en matière d’emploi des Forces canadiennes a été adopté le 20 décembre 1999. Le plan est le résultat d’efforts concertés d’optimisation du potentiel humain des FC. Il vise à faire en sorte que chacun soit traité équitablement, compte tenu de son mérite et de ses capacités, dans le but de favoriser le travail en équipe, la cohésion des unités et, en fin de compte, l’efficacité opérationnelle.

Même si les FC n’étaient pas assujetties à la législation sur l’équité en matière d’emploi (EE), elles ont pris les devants et elles ont adopté des programmes et des mesures favorables à l’EE et à l’intégration des hommes et des femmes. Le plan s’appuie sur des renseignements qui ont été recueillis dans le cadre de l’enquête d’auto-identification menée en 1995 par les FC. L’enquête a permis de recueillir des données sur les femmes, les autochtones et les représentants de minorités visibles en service dans les FC. Comme les handicapés n’étaient pas visés par l’enquête, il n’y a pas de données comparatives susceptibles de faciliter la planification d’activités pour ce groupe désigné. Cette lacune sera corrigée dans la prochaine enquête, qui doit être menée pendant l’AF 2000-2001.

Le plan sera révisé en conformité avec les exigences du règlement sur l'EE des FC, dont la version finale est en cours de rédaction. Quand le règlement aura reçu l'approbation des autorités du Ministère, un décret assujettira les FC aux dispositions de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Dans le message CANFORGEN 053/98 de mai 1998 portant sur l'établissement du service des plaintes d'agression ou de harcèlement sexuels, le CEMD a déclaré :

Je tiens à rappeler à tous les membres des FC qu'ils ont la responsabilité personnelle et professionnelle de demeurer vigilants et de prendre les mesures nécessaires lorsqu'ils observent des comportements inacceptables. Fermer les yeux et espérer que le problème disparaîtra de lui-même ne constitue pas une réaction acceptable, et les membres du personnel à tous les échelons seront tenus responsables de leurs actes. L'agression et le harcèlement sexuels ne sont pas des comportements acceptables dans les FC.

En plus de la formation offerte aux membres des FC dans le cadre du programme de sensibilisation au Code de prévention du harcèlement et du racisme (CPHR), la chaîne de commandement continue d'insister sur les conséquences du non-respect des politiques établies.

87. Que le ministère de la Défense nationale fasse son possible pour qu'à l'avenir, il n'y ait plus de problème d'approvisionnement concernant l'ajustement et l'attribution des vêtements et des uniformes appropriés. Les uniformes, les vêtements et l'équipement spécialisé, telles les bottes pour équipage de char, doivent être adaptés au travail et à l'entraînement et être livrés au besoin. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

Des fonds ont été injectés en 1998 dans le programme d'approvisionnement national pour répondre aux besoins les plus pressants en matière d'habillement. L'Armée de terre continue d'adopter de nouveaux vêtements dans le cadre du Programme d'habillement du soldat. La Force aérienne et les Forces maritimes continuent également d'adopter de nouveaux articles d'habillement ou modifient les barèmes de distribution pour répondre aux besoins. En 1998, la Force aérienne a adopté une nouvelle tenue d'hiver pour corriger des lacunes de longue date; les membres de toutes les escadres l'ont depuis reçue. Les Forces maritimes viennent d'adopter une tenue de combat qui sera distribuée bientôt.

L'avenir

88. Que le Chef d'état-major de la Défense présente au CPDNAC un rapport provisoire d'ici un an et un rapport complet d'ici deux ans sur les progrès réalisés en ce qui concerne les questions de qualité de vie dans les Forces canadiennes.

Le Comité permanent a demandé des rapports de suivi sur plusieurs de ses recommandations. Un rapport provisoire a été présenté au Comité en décembre 1999. Ce Rapport 2000 constitue le premier rapport annuel. Le Sous-ministre et le CEMD continueront de breffer verbalement le comité et de lui soumettre des rapports écrits sur les décisions qui ont été prises et sur les progrès réalisés, comme il conviendra. Un sondage sera effectué en 2000 pour recueillir les points de vue du personnel des bases; de plus, à l'avenir, on procédera régulièrement à des sondages de mesure du rendement pour faire en sorte que les problèmes en matière de qualité de vie soient relevés et corrigés dès que possible.

De plus, le CEMD continuera d'aborder les questions de qualité de vie dans son rapport annuel. Tel que recommandé par le Comité, le gouvernement est toujours convaincu que ce genre de dialogue permanent sur les questions essentielles soulevées dans le Rapport est la meilleure façon d'informer le Parlement des projets qui sont entrepris. Ce dialogue sert également à rappeler à tous les Canadiens intéressés la contribution précieuse apportée par les députés fédéraux aux Forces canadiennes, grâce à leurs efforts dans le dossier de la qualité de vie.

89. Que le CPDNAC soit habilité, lorsqu'il le jugera approprié, à se rendre dans des bases choisies pour se renseigner sur l'efficacité des réformes entreprises en rapport avec la qualité de vie dans les Forces canadiennes.

Voir le texte qui suit la recommandation n° 88.